

ΟΔΗΓΟΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ '14

kariera.gr
careerbuilder greece

**ΣΤΑΜΑΤΑ
ΝΑ ΨΑΧΝΕΙΣ.**

**ΞΕΚΙΝΑ
ΝΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΕΙΣ.**

ΧΟΡΗΓΟΙ ΕΚΔΟΣΗΣ



Business unusual
at The American College of Greece

The American College of Greece



DEREE



2014 Χτίζοντας μια νέα αγορά εργασίας

Ο απολογισμός του 2013 για την αγορά εργασίας είναι μεικτός, από τη μια πλευρά φτάσαμε στο απόγειο της κρίσης στην αγορά εργασίας, με τα επίσημα γενικά ποσοστά ανεργίας να εκτινάσσονται πάνω από το 27% και πάνω από 55% για τους νέους 15-24. Η θετική πλευρά είναι ότι είδαμε την κινητικότητα στην αγορά εργασίας και τον αριθμό των νέων θέσεων να αυξάνεται σταθερά, καθ' όλη τη διάρκεια της χρονιάς. Στο kariera.gr είδαμε τον αριθμό των νέων θέσεων να αυξάνεται πάνω από 30% σε σχέση με το 2012 (26.761 αγγελίες δημοσιεύτηκαν το 2013 έναντι 17.752 το 2012). Χάρη στα στοιχεία που αντλήθηκαν από το πρόγραμμα Εργάνη του Υπουργείου Εργασίας, έχουμε πλέον μια σαφή θετική εικόνα για το μέλλον, με τον αριθμό των νέων προσλήψεων να είναι σταθερά μεγαλύτερος των απολύσεων όλο το 2013. Τέλος, όπως προβλέπει και ο Δείκτης Τάσεων της Αγοράς Εργασίας που εκδίδει το ALBA (χορηγός του Οδηγού Καριέρας), αναμένουμε τη μείωση των ποσοστών της ανεργίας μέσα στο 2014.

Ακόμα, μέσα στο 2013, προγράμματα όπως το voucher για τους νέους έως 29 και η καλύτερη χρηματοδότηση της πρακτικής άσκησης των πανεπιστημίων, βοήθησαν αρκετούς νέους αποφοίτους να αποκτήσουν μια πρώτη εργασιακή εμπειρία. Σίγουρα, όλα αυτά τα προγράμματα δεν λειτουργούν όσο καλά θα έπρεπε, τουλάχιστον όμως, ένα πρώτο βήμα γίνεται.

Το 2014 φαίνεται ότι θα βάλουμε οριστικά πίσω μας την κρίση και θα αρχίσει μια αργή πορεία ανάκαμψης, τόσο στην οικονομία όσο και στην αγορά εργασίας. Τονίζω το αργή, γιατί όλοι εδώ στο kariera.gr θεωρούμε ότι δεν υπάρχει ένα σαφές όραμα για ανάκαμψη και δεν έχουν τεθεί βάσεις για μια πραγματικά καλύτερη αγορά εργασίας, με περισσότερη παραγωγικότητα και καλύτερες αμοιβές. Η δυσπιστία μεταξύ όσων αναζητούν εργασία είναι πολύ μεγάλη και λογική, μια και μεγάλος αριθμός εργοδοτών μοιάζει να μην έχει κάποιο σαφές σχέδιο για το μέλλον.

Όσο αφήνουμε πίσω μας την κρίση, χρειάζεται να αρχίσουμε να ασχολούμαστε με το μέλλον. Οι νέοι δείχνουν το δρόμο, στην πρόσφατη έρευνα που έκανε το kariera.gr σε συνεργασία με το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών "Καριέρα και Γενιά Υ", είδαμε ότι πλέον το "όραμα" του "Δημοσίου", αντικαθίσταται με μια διάθεση για επιχειρηματικότητα και καταξίωση στον ιδιωτικό τομέα. Είναι απαραίτητο, οι εργοδότες που φαίνεται να ανταποκρίνονται στη διάθεση των νέων (βλ. ανακοινώσεις και προγράμματα για νέους εταιριών όπως οι Nestle, NSN, Korres, BIC, Coca-Cola 3E, S&B, Aegean Airlines κ.α.) να στραφούν προς την εξωστρέφεια (εξαγωγές, νέα προϊόντα-υπηρεσίες) και την επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό (μέσω αμοιβών και εκπαίδευσης).

Οι νέοι εργαζόμενοι, ιδιαίτερα λόγω της γρήγορης τεχνολογικής αλλαγής, είναι σημαντικό να εντάσσονται γρήγορα και αποτελεσματικά στην αγορά εργασίας, γιατί είναι φορείς της αλλαγής και θα βοηθήσουν τις επιχειρήσεις να προσαρμοστούν ταχύτερα σε αυτή. Ευθύνη όμως έχουν και οι νέοι άνθρωποι που δεν πρέπει να αποθαρρυνθούν. Όσοι επιλέξουν να μείνουν στην Ελλάδα, χρειάζεται να "γkreμίσουν" τα στεγανά των επιχειρήσεων αξιοποιώντας κάθε ευκαιρία που τους δίνεται (graduate trainee programs, διαγωνισμοί επιχειρηματικότητας, πρακτική άσκηση, εθελοντική εργασία). Είναι αναγκαίο να μεταφερθεί το κλίμα ανανέωσης της επιχειρηματικότητας, ακόμα και μέσα στις μεγάλες επιχειρήσεις.

Ένας άλλος δρόμος που έχουν, είναι αυτός του εξωτερικού και ως ελπίζουμε ότι τις εμπειρίες και τις γνώσεις που θα αποκομίσουν, θα τις αξιοποιήσουν επιστρέφοντας στο κοντινό μέλλον στην Ελλάδα και συμβάλλοντας και αυτοί στην αναγέννηση της ελληνικής οικονομίας και αγοράς εργασίας.

As κάνουμε όλοι το παν, ώστε το 2014 να είναι η χρονιά που θα διαμορφώσουμε από κοινού ένα νέο όραμα για την εργασία στην Ελλάδα.

Κλείνοντας να ευχαριστήσω για ακόμα μία φορά τη θαυμάσια ομάδα του Οδηγού Καριέρας (Μοσχούλα Στρεβλού, Νίκη Τσώνη, Έθελ Αγγελάτου, Δημήτρης Κουζέλης, Δημήτριος Πόγκας, Νάσος Νικολόπουλος, την ομάδα marketing του kariera.gr, Φωτεινή, Δανάη, Γιώργο, Έλενα, Βέρα) για την προσπάθεια που καταβάλλουν κάθε χρόνο, για μία ακόμα καλύτερη έκδοση.

Καλή επιτυχία σε όσους αναζητούν εργασία,

Αλέξανδρος Φουρλής

Διευθύνων Σύμβουλος kariera.gr



ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ο Οδηγός Καριέρας διατίθεται απολύτως δωρεάν για όλους, είτε ως έντυπο είτε ηλεκτρονικά μέσω του www.careerguide.gr.

Αυτό θα ήταν αδύνατο χωρίς την οικονομική υποστήριξη που παρέχουν οι εργοδότες, τα πανεπιστήμια και οι διαφημιζόμενοι που επιλέγουν κάθε χρόνο να προβληθούν στις σελίδες του. Τους ευχαριστούμε πολύ.

Το πιο μεγάλο ευχαριστώ όμως ανήκει σε όσους εργάζονται για να εκδοθεί κάθε χρόνο ο Οδηγός Καριέρας. Η ομάδα των ανθρώπων που προσφέρει αφιλοκερδώς χρόνο και προσπάθεια για την συγγραφή των άρθρων μεγάλωσε και άλλο. Προστέθηκε μια ακόμα πολύτιμη συνεργάτιδα, η Έθελ Αγγελάτου, που κατέθεσε χιλιάδες ώρες προσωπικής εμπειρίας στη συμβουλευτική καριέρας μέσω των άρθρων, ο εργατολόγος μας κ. Νάσος Νικολόπουλος, ο κ. Δημήτριος Πόγκας για τη συμβουλευτική επιχειρηματικότητας καθώς και ο κ. Κουζέλης. Τους ευχαριστώ ιδιαίτερα. Τέλος, θέλω να εκφράσω τον απόλυτο σεβασμό και την ευγνωμοσύνη που οφείλω στην ομάδα-κορμό του Οδηγού Καριέρας, με επικεφαλής τη Μοσχούλα Στρεβλού, καθώς επίσης και τη Νίκη Τσώνη, όλο το τμήμα Marketing καθώς επίσης και την εξαιρετική ομάδα πωλήσεων του kariera.gr. Χωρίς αυτούς ο Οδηγός Καριέρας δεν θα υπήρχε!

Κάνε το χρόνο σύμμαχό σου, από ΣΗΜΕΡΑ!

Έχουν περάσει 5 λεπτά, μπορεί κάποιες ώρες, ίσως ημέρες και εβδομάδες, ακόμα και μήνες... Όσο κι αν είναι το διάστημα που βιώνετε την ανεργία, μέσα σας το πιο πιθανό είναι να το νιώθετε ως αιώνες. Άρα, αν μη τι άλλο, αυτό που σας “χαρίζεται” σε σημαντικές δόσεις, ανάμεσα σε διακυμάνσεις συναισθημάτων – οργής, απελπισίας, αγανάκτησης και αδικίας – είναι ο χρόνος. Είναι ίσως το μόνο αγαθό που μπορείτε να αξιοποιήσετε, μόλις συνειδητοποιήσετε ότι δεν μετράει απαραίτητα εναντίον σας, αλλά προς όφελός σας. Ας τα πάρουμε όμως όλα από την αρχή...

Ο Οδηγός Καριέρας που κρατάτε στα χέρια σας, είναι το κατάλληλο εργαλείο για:

- Να αξιοποιήσετε το χρόνο που έχετε στη διάθεσή σας (ακόμα κι αν θα προτιμούσατε να μην τον είχατε)
- Να χτίσετε την προσωπική σας εικόνα και επαγγελματική δυναμική – την “επιχείρησή” του εαυτού σας, όπως το επονομάζουμε στις σελίδες μας
- Να ανακαλύψετε τη σημασία που “παίζουν” τα Social Media στην αναζήτηση νέων επαγγελματικών ευκαιριών
- Να συστηθείτε με σωστή “χειραψία” σε χώρους δυναμικής εργοδοσίας, καθώς και σε δημόσιες συγκεντρώσεις όπου η δικτύωση αποτελεί σκαλοπάτι και γέφυρα αυτές
- Να ανακαλύψετε τη στρατηγική προσέγγισης της επόμενης επαγγελματικής σας στέγης
- Να προετοιμαστείτε βήμα-βήμα, ερευνώντας πληροφορίες “εντός, εκτός κι επί τα αυτά”
- Να αδράξετε της ευκαιρίας που εσείς, με κόπο και προσπάθεια, κερδίσατε!

Επανάταξη σε 10 Βήματα

Ας ξεκινήσουμε πρώτα εκ των έσω. **Η ενδυνάμωση, λένε, είναι η καλύτερη μέθοδος για να ενισχύσει ο οργανισμός το ανοσοποιητικό του σύστημα** και να καταπολεμήσει κάθε είδους κατάπτωση, ασθένεια και κατάληξη (βαρύγδουπη έννοια, αλλά θα ανακαλύψετε “καθ’ οδόν” γιατί το αναφέρουμε). Αντιμετωπίστε κι εσείς λοιπόν την “ασθένεια” της ανεργίας, ενισχύοντας τον ψυχικό, σωματικό και πνευματικό οργανισμό σας, έτσι, ώστε να μεταβείτε το συντομότερο δυνατόν στην αναζήτηση της νέας σας επαγγελματικής στέγης. Αλλάξτε ενδεχομένως στάση ζωής, ξεκινώντας με μικρά και σταθερά βήματα, και προχωρήστε σε ολική αφύπνιση. Ώρα λοιπόν, για δράση κι αποτελέσματα!

1. Μην αναβάλλετε τις καθημερινές σας εργασίες και δραστηριότητες – σας τρέφουν με δύναμη και ενέργεια, και αποτρέπουν κάθε καταθλιπτική σκέψη και αδράνεια!
2. Αποκτήστε αυτοεικόνα! Κοιταχτείτε στον καθρέφτη, δεχτείτε με χαμόγελο τον εαυτό σας, ακόμα κι αν τώρα σας φαίνεται ταλαιπωρημένος, και υποσχεθείτε να τον στηρίξετε και να τον ενδυναμώσετε!
3. Ερευνήστε την “κατάστασή” σας. Μην “παίρνετε” ελαφρά αυτό που βιώνετε – διαβάστε γι’ αυτήν, κατανοήστε τα στάδιά της (βλέπε παρακάτω, 5 Στάδια της Απώλειας), συζητήστε πώς νιώθετε και εξωτερικεύστε τις μεταπτώσεις σας. Αν αγνοήσετε όλα αυτά, είναι σαν να αφήνετε τον εαυτό σας στο έλεος.
4. ΠΡΟΣΠΑΘΗΣΤΕ! Είστε πλήρως υπεύθυνοι για την ευημερία, τη φροντίδα και την επανένταξή σας στον επαγγελματικό και κοινωνικό χώρο που σας αξίζει. Μην ξεχνάτε να ζείτε!
5. Καταστρώστε τα σχέδιά σας! Ερευνήστε τους στόχους σας, ανακαλύψτε τα ταλέντα σας και τους τρόπους που θα σας οδηγήσουν “εκεί” και σκαρφιστείτε στρατηγικές, συνδυάζοντάς τις με την προϋπηρεσία και το εκπαιδευτικό σας υπόβαθρο. Μετατρέψτε δηλαδή, τη ΣΥΝΤΑΓΗ σε ΕΠΙΤΥΧΙΑ!

Η ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΠΛΗΡΟΥΣ

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ, ΕΙΝΑΙ

ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ!

Ο χρόνος που σας δίνεται κατά τη διάρκεια της ανεργίας είναι ίσως το πρώτο “όπλο” σας για τη μάχη που θα δώσετε. Μην ξεχνάτε, ότι ακόμα και όσοι αναζητούν εργασία παράλληλα με αυτή που τελούν, το μόνιμό τους παράπονο είναι ότι δεν έχουν το χρόνο να ψάξουν επαρκώς και να ανταποκριθούν σωστά σε πιθανά τηλεφωνήματα και αποστολές αιτήσεων. Σκεφτείτε το όμως! Αν π.χ. μέχρι πρότινος εργαζόσασταν ως υπάλληλος πλήρους απασχόλησης, αυτό σημαίνει ότι για 40 (το λιγότερο) ώρες την εβδομάδα, δεν είχατε τη δυνατότητα να ψάξετε δυναμικά για εργασία. Τώρα μπορείτε!

6. Διαχωρίστε τους βραχυπρόθεσμους από τους μακροπρόθεσμους στόχους σας! Οι βραχυπρόθεσμοι θα σας εντάξουν στην αγορά εργασίας αποκτώντας ένα εισόδημα διαβίωσης, ενώ οι μακροπρόθεσμοι αφορούν στα ταλέντα, τα “θέλω” και το μέλλον σας.
7. Προετοιμαστείτε σωστά για τις πρώτες “μάχες” - αναζητήστε εργαλεία και υποστήριξη από ειδικούς στο χώρο, που θα σας δώσουν τα κατάλληλα εφόδια!
8. Εξασκηθείτε, εκτεθείτε, δοκιμάστε την τύχη και τη δύναμή σας! Οι συνθήκες έχουν αλλάξει κι εσείς μπορεί να βρίσκεστε ακόμα στο “παρελθόν”. Γνωρίστε νέα δίκτυα επαγγελματιών, λάβετε μέρος σε κοινωνικές ή κλαδικές συναντήσεις και συνέδρια, επισκεφθείτε συνεργατικούς χώρους εργασίας, επιμορφωθείτε δωρεάν ή με επωφελές κόστος.
9. Ενταχθείτε στα Social Media. Λένε, πως αν σήμερα δεν έχετε παρουσία σε αυτά τα μέσα δικτύωσης, είναι σαν να μην έχετε επαγγελματική υπόσταση. Η παρουσία, όμως, χρειάζεται παράλληλα γνώση και μέτρο. Κοινώς, γνωρίστε τα καλά για να αποτελέσουν εργαλείο κι όχι όπλο εναντίον σας.
10. Μην ξεχνάτε! Ακόμα κι αν η μνήμη ή η θέλησή σας σάς προδίδει – ΞΕΚΙΝΗΣΤΕ ΠΑΛΙ ΑΠ’ ΤΗΝ ΑΡΧΗ!

Ο χρόνος λοιπόν, μπορεί να γίνει ο πιο πολύτιμος σύμμαχός σας αναφορικά με τα παραπάνω. Όλες οι φορές που θυμάστε τον εαυτό σας να αναζητά χρόνο για ξεκούραση, επιμόρφωση, ανάκτηση δυνάμεων και εναλλακτική απασχόληση, τώρα βρίσκουν το συντελεστή τους. Το χρόνο. **Αξιοποιήστε τον για να αισθανθείτε εναλλακτικά χρήσιμοι και ενεργοί** – γιατί το ότι δεν θα είστε με τον προκαθορισμένο τρόπο που είχατε συνηθίσει, δεν σημαίνει απολύτως τίποτα! Και πάνω απ’ όλα, μην αφεθείτε... Μην επαναπαυθείτε ότι εξαιτίας του χρόνου που σας δίνεται μπορείτε να αναβάλλετε σκέψεις, δράσεις και αποτελέσματα. Χρησιμοποιήστε τον σοφά, για να χαρείτε σύντομα τα οφέλη του. **Όσάν τον μέρμηγκα κι όχι τον τζιτζικα.**

5 Στάδια της Απώλειας; Όχι. 5 Στάδια πριν το Αύριο

Είναι ανθρώπινο και λογικό, μετά τη λήξη μιας συνεργασίας (μέσω απόλυσης, παραίτησης ή περικοπών προσωπικού), να βρίσκεστε σε σύγχυση, γεμάτοι ερωτηματικά που αναζητάτε διακαώς μέσα σας να απαντηθούν. Η αποστασιοποίηση και η ξεκούραση, μετά από τόσο άγχος και συνεχή προσπάθεια που καταβάλατε στην εργασία σας, είναι οι πρώτες ανάγκες του οργανισμού σας. Και μόνο η προσπάθεια να διατηρήσετε τη θέση εργασίας σας, παράλληλα με το φόβο πως κάποια νέα χαμπλο-αμοιβόμηνη πρόσληψη μπορεί να αλλάξει μεριάς το σκηνικό της καθημερινότητάς σας, αποτελεί μια χρονοβόρα και ψυχολογικά καταλυτική διαδικασία.

Όποια περίπτωση κι αν ισχύσει απ’ τις δύο, αυτό που χρειάζεστε, είναι να εκπαιδευθείτε και να “δουλέψετε” με τον ίδιο σας τον εαυτό (self-coaching). Χαρακτηριστική ανάλυση των μεταπτώσεων που σας κυριεύουν σε κομβικά σημεία κατά τη διαχείριση της ανεργίας, είναι τα **5 Στάδια της Απώλειας** [μοντέλο Kübler-Ross]. Ο εντοπισμός ή η αναγνώριση της δυσμενούς κατάστασης που περνάτε και βιώνετε διαφορετικά ο καθένας σας, η θέληση να την αντιμετωπίσετε και τέλος, να τη διαχειριστείτε και να υπερνικήσετε ό,τι σας καταβάλλει, έχουν ως κοινό σημείο αναφοράς την προσωπική προσπάθεια και δουλειά.

Ποια είναι όμως, τα συνήθη αισθήματα απώλειας που νιώθει όποιος βιώνει την ανεργία; Η κατανόηση και η υποστήριξη που χρειάζεται, καθώς και η επανένταξη που έχει ανάγκη, μπορεί να επιφέρει συγκρούσεις με κοντινά πρόσωπα, ανισορροπία διάθεσης και έντονα συναισθήματα απογοήτευσης, εναλλάξ με αγανάκτηση. Συγκεκριμένα, έχει αποδειχθεί από έρευνες, ότι η απώλεια της εργασίας, προκαλεί εξίσου δυνατά συναισθήματα και ψυχολογικά τραύματα – που μπορεί να εκφράζονται ή να καταπιέζονται – σχεδόν όσο η απώλεια ενός αγαπημένου προσώπου. Αν λοιπόν βιώνετε τα παραπάνω, έχετε μείνει άνεργοι στο παρελθόν και φοβάστε ότι θα ξανασυμβεί, ή είστε στα πρόθυρα της ανεργίας και φαντάζεστε τα χειρότερα... πάρτε λίγο χρόνο και μερικές ανάσες πριν πανικοβληθείτε. Δείτε την κατάσταση όσο πιο ρεαλιστικά μπορείτε, εφαρμόζοντας πρακτικές που θα επιφέρουν τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα.

As εξετάσουμε λοιπόν το φαινόμενο της ανεργίας, παραλληλίζοντάς το με το φαινόμενο του (απο)χωρισμού, όπου ενεργοποιεί μία βιωματική σειρά από στάδια· συναισθηματικά, ψυχολογικά και πρακτικά. Αρχικά, κατόπιν απόφασης ή επιβολής αυτής της κατάστασης, είναι απαραίτητο να βρείτε τρόπους διαχείρισης για να επανέλθετε σε ισορροπία και στην καθημερινότητά σας. As το δούμε αυτό στην πράξη μέσα από τα στάδια:



Στάδιο 1

Στο πρώτο στάδιο ίσως παρατηρήσετε σημαντική δυσκολία να δεχτείτε τη μετάβαση στην ανεργία ως καθημερινότητα. Προτιμάτε να λειτουργείτε σαν να μην έχει συμβεί σε εσάς, ενίοτε δραστηριοποιείστε ή εξωτερικεύεστε και κοινωνικοποιείστε, σαν να βρίσκεστε σε περίοδο διακοπών. **Η συμπεριφορά σας στο σύνολο υποδεικνύει, ότι δεν έχετε αντιληφθεί το γεγονός καθεαυτό.** Αυτό συμβαίνει γιατί αυθορμύτως, ως όντα, συχνά αδιαφορούμε ή αρνούμαστε για μικρό χρονικό διάστημα να βιώσουμε το οτιδήποτε μας καταβάλλει συναισθηματικά.

Στάδιο 2

Εδώ, ξεκινάει τόσο η συναισθηματική, όσο και η κυριολεκτική συνειδητοποίηση της ανεργίας και των συνεπειών της, ανάλογα με την περίπτωση του καθενός. Αντιλαμβάνεστε σιγά-σιγά ότι αυτή η περίοδος μπορεί να έχει διάρκεια, αν δεν δραστηριοποιηθείτε καταλλήλως ή δεν σας βοηθήσει η τύχη (φυσικά μπορείτε να βοηθήσετε κι εσείς την τύχη σας!). Πολλάκις μάλιστα τείνουμε να αποδίδετε στην τύχη ό,τι δεν μπορείτε να εκλογικεύσετε, ειδικά ως συνέχεια του σταδίου της άρνησης. **Ο θυμός τότε “παίρνει πρόσωπο”· σας φταίει ο εαυτός σας, η κατάσταση, ο οποιοσδήποτε κρίνετε πως προκάλεσε τα παραπάνω...** Και τότε, ο θυμός μεταμορφώνεται σε δράση, σας δίνει κίνητρο και δύναμη να εκτοξεύσετε απειλές και να βρείτε “αποδιοπομπαίο τράγο”, να αναλύσετε ξανά και ξανά τα γεγονότα στο μυαλό σας, μήπως και τα εκλογικεύσετε.

Στάδιο 3

Τότε, καταφεύγετε σε μια μορφή κατάθλιψης. Ο θυμός έχει εκτονωθεί, οι άμυνες και οι αντοχές “πέφτουν”, και **κουρασμένοι πλέον ψυχικά και σωματικά, περνάτε σε κατάσταση χαμηλής αυτοεκτίμησης και απαισιοδοξίας.** Σε αυτό το σημείο, αμφιβάλλετε για τις ικανότητες και τις γνώσεις σας, απομονώνετε κυριολεκτικά ή μεταφορικά τον εαυτό σας και φέρεστε με απάθεια, ανίκανοι να διαγνώσετε λύσεις και μέλλον. **“Μπράβο!” - κλειστήκατε στο καταφύγιό σας.**

Στάδιο 4

Η λογική θα θριαμβεύσει και πάλι στην καθημερινότητά σας, με σκέψεις και σιγά-σιγά, πράξεις. Μπορείτε πλέον να αναρωτηθείτε και να αμφισβητήσετε ποιος ή ποια γεγονότα πραγματικά σας οδήγησαν στην ανεργία. **Η λογική υπερνικά την απαισιοδοξία και σταδιακά δίνει τη θέση της στη δραστηριοποίηση, την ενέργεια.** Κρίνετε πιο καθαρά, διαπραγματευόσαστε (μέσα σας αρχικά) τί σας αξίζει, πώς μπορείτε να το αποκτήσετε ή τί κάνετε σωστό ή λάθος, και πώς μπορείτε να βελτιωθείτε ουσιαστικά μέσα από τα παραπάνω.

Στάδιο 5

Τέλος, περνάτε στην “κατάληξη”. Έχετε μόλις βγάλει αβίαστα συμπεράσματα, γίνετε κριτές και κοινό, και είστε έτοιμοι πια να αντιμετωπίσετε με ηρεμία, όντας κατασταλαγμένοι, την κατάσταση. **Αισθάνεστε πλέον ώριμα την “απουσία”, αλλά είστε έτοιμοι να λήξετε ότι δεν αφορά στο μέλλον.** Αξιοποιήσατε το χρόνο που χρειαζόταν (διαφορετικός για τον καθένα), εντοπίσατε δίκαιο και άδικο, αποδώσατε ευθύνες και έχετε πλέον την ικανότητα να προχωρήσετε μπροστά.

Τα πέντε αυτά στάδια, προκαλούν ολιστική αναστάτωση, κυρίως λόγω απώλειας της αίσθησης ασφάλειας που δημιουργεί κάθε άνθρωπος για να είναι ψυχικά και συναισθηματικά υγιής. Μπορεί να τα νιώσετε με διαφορετικό βαθμό δυναμικής, τρόπο ή σειρά. Κάποια, μπορεί να μην πάρουν υπόσταση ή να θεωρείτε ότι δε θα τα περάσετε καν. Σε όποια μορφή και βαρύτητα εκφραστούν όμως ή τα βιώσουν τα “μάτια” του κοντινού σας κύκλου, **το ζητούμενο είναι να αφεθείτε ελεύθεροι να ζήσετε τη διαδικασία, για να καταλήξετε στη λύτρωση.** Στην ανάκαμψη δηλαδή, την αυτοεκτίμηση και το δρόμο προς νέες προοπτικές. Θα διαλευκάνετε μελανά σημεία, θα αντιληφθείτε με διαύγεια τρόπους αντιμετώπισης, αλλά κυρίως θα βρείτε το δρόμο προς την ισορροπία, την καθημερινότητα και την αισιοδοξία σας. Το μέλλον.

[Ανάλυση βασισμένη στο μοντέλο Kübler-Ross - Τα Πέντε Στάδια της Θλίψης (Elisabeth Kübler-Ross, “On Death and Dying”, 1969), αποδιδόμενη με μικρές διαφοροποιήσεις και προσαρμοσμένη στη θεματική ενότητα της ανεργίας].

ΜΟΝΤΕΛΟ KÜBLER-ROSS -

ΤΑ 5 ΣΤΑΔΙΑ ΤΗΣ ΑΠΩΛΕΙΑΣ

1. **Άρνηση** “Αποκλείεται, δεν μπορεί να συμβαίνει σε μένα!”
2. **Θυμός** “Είναι άδικο, γιατί σε μένα; Δεν έχω ζήσει τίποτα!” ή “Γιατί μου το κάνεις αυτό;” (αναφορά του ατόμου στο Θεό, στον εαυτό του ή σε οποιονδήποτε θεωρεί υπεύθυνο για την κατάστασή του)
3. **Διαπραγμάτευση** “Θα είμαι καλύτερος, θα αλλάξω...”
4. **Κατάθλιψη** “Είμαι τόσο λυπημένος, γιατί να προσπαθήσω να κάνω οτιδήποτε;”
5. **Αποδοχή** “Εντάξει όλα θα πάνε καλά”

Η Elisabeth Kübler-Ross, περιέγραψε πέντε φάσεις από τις οποίες περνάει ο άνθρωπος, για να αποδεχθεί τελικά μια απώλεια. Αυτό το μοντέλο (Μοντέλο Kübler-Ross), πρωτοεμφανίστηκε στο βιβλίο της, “On Death and Dying”, το 1969 και αυτές οι φάσεις γίνανε γνωστές ως “Τα πέντε στάδια της απώλειας” ή της θλίψης (<http://goo.gl/kmYUo1>).

Γνώρισε κ' χτίσε την ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ του εαυτού σου!

Έχετε σκεφτεί ποτέ από πού ξεκινήσατε, πώς συλλέξατε γνώσεις κι εμπειρίες και πώς τόσο καιρό τις αξιοποιείτε στην εργασία σας ή γενικότερα την καθημερινότητά σας; Έχετε σκεφτεί, πως κάθε φορά που αντιμετωπίζατε μια δυσκολία, που αποκτούσατε αυτά που στοχεύατε, ή καταφέρατε να διατηρήσετε έστω σταθερή την επιτυχία σας αντίθετα στα εμπόδια που συναντούσατε, ο κύριος μοχλός των αποφάσεων και των εφαρμογών τους ήσασαν εσείς; Νομίζετε αυτό διαφέρει πολύ από την έναρξη, τη συντήρηση, την ανάπτυξη και την ευημερία μιας επιχείρησης; Για την ακρίβεια καθόλου, σε βασικές αρχές. Όσα κληθήκατε να διαχειριστείτε μέχρι σήμερα, την “επιχείρηση” του εαυτού σας όπως την αποκαλούμε, είναι μικρογραφία όσων διαχειρίζεται και η διοίκηση μιας εταιρείας. Με στρατηγικές εξελίξης, αναλύσεις απόδοσης, προβλέψεις ρίσκων, αντιμετώπιση κρίσεων, ενέργειες προβολής και διαφήμισης, στελέχωση ανθρώπινων πόρων κ.ο.κ.

Το μέλλον, λοιπόν, κρύβεται μέσα σας. Ό,τι και όπως τα έχετε καταφέρει μέχρι σήμερα, σίγουρα με την ανάλογη προσπάθεια μπορείτε να τα ξανακαταφέρετε. Το ζητούμενο είναι, όπως αναφέρθηκε και στην προηγούμενη ενότητα, να εκπαιδευθείτε από τα λάθη τα δικά σας και των άλλων, καθώς και τις συνθήκες που σας οδήγησαν στην εκ νέου αναζήτηση εργασίας και να τα αξιοποιήσετε προς όφελός σας. **Αν πάλι θεωρείτε πως τίποτα δεν περνάει από το χέρι σας και πως η ρότα των πράξεών σας αποφασίζεται από άλλους, τότε ρίξτε μια υπερήφανη ματιά στην μέχρι τώρα πορεία σας και συνεχίστε ΔΥΝΑΜΙΚΑ!**

Ποιοι είστε εσείς;

Γνωρίστε αρχικά τον κορμό της “επιχείρησής” σας – εσάς. Ερευνήστε εκ νέου τη δυναμική του επαγγελματικού και του κοινωνικού σας εαυτού, καθώς και της προσωπικότητάς σας (ο εσωτερικός εαυτός, τον οποίο ποτέ να μην καταφέρετε να εμβαθύνετε τόσο ώστε να τον γνωρίσετε πραγματικά). Καταγράψτε τις δυνατότητές σας, τις αντοχές, τα όνειρα και τους στόχους σας. Στο χαρτί όλα παίρνουν άλλωστε πιο δυνατή μορφή, “απεικονίζονται” ως πούμε, ώστε να πάρουν υπόσταση στο μυαλό σας, να τα αντιληφθείτε στο εύρος που τους αναλογεί και να ξεκινήσετε υποσυνείδητα να τα θέτετε σε ΠΡΑΞΗ. Γιατί η γραφή, σημαίνει ΔΕΣΜΕΥΣΗ. Ενώ, όσο παραπαίουν στο νου σας ως άπιαστες έννοιες, παραμένουν όνειρα και θεωρίες άυλες. Βγείτε λοιπόν απ’ την “αναμονή” της αδράνειας που μπορεί να σας έχει κυριεύσει κι εξερευνήστε τις προθέσεις σας. Έτσι ώστε να “πατήσετε” πάνω τους σταθερά και ώριμα, και να μετατραπούν αυτές σε απτά αποτελέσματα.

“Κοροϊδία” σ’ όλο σας το μεγαλείο!

Το κόλπο, βρίσκεται στη σκέψη σας. Κατά ένα περίεργο τρόπο, το μυαλό, συνηθίζει να σας παίζει παιχνίδια εξουσίας όταν έχετε να κάνετε με τη θέληση και την αυτοπεποίθησή σας. Μετρώντας “χιλιόμετρα” κακών εμπειριών, εμποδίων και απογοητεύσεων, το “κοντέρ” της μνήμης, φροντίζει να συντηρεί αυτά τα συναισθήματα και να τα επικαλείται σε κάθε νέα παρόμοια προσπάθεια. Έτσι, το αποτέλεσμα, είναι αρνητικά αναμενόμενο:

- Προκατάληψη
- Αδυναμία πρωτοβουλιών
- Αρνητισμός
- Απαισιοδοξία
- Απογοήτευση
- Απαγόρευση στο όνειρο κ.ο.κ.

Προσέξτε ασφαλώς ότι οι περισσότερες από τις παραπάνω λέξεις έχουν ως συνθετικό τους το στερεοτικό “α”. Αν λοιπόν αυτές καταλαμβάνουν το μυαλό σας ή διαρκώς ξεκινάτε τις σκέψεις και τα λόγια σας με “Δεν μπορώ/θέλω”, “Πρέπει να”, “Μπορεί να”... τότε σίγουρα εγκλωβίζετε από μόνοι σας στην ΑΓΠΑΓΙΑ. Μόνο αν τα λόγια σας ξεκινούν με “Χρειάζεται να”, αυτόματα σας

ΕΣΩ ΕΤΟΙΜΟΙ!

Έχοντας συγκεντρώσει τους φυσικούς και ηλεκτρονικούς συμμάχους που αποτελούν το δίκτυό σας, δεν μένει παρά να εφαρμόσετε με ζήλο τις αναφερόμενες μεθόδους, ώστε να το αξιοποιήσετε ως πολλαπλασιαστή των ενεργειών σας. Έτσι, καθιστάτε το δίκτυό σας ικανό να μεταβιβάσει μεταφορικά και ηλεκτρονικά τα “θέλω” σας σε ευρύτερο δίκτυο, πολλαπλασιάζοντας την ενημέρωση, άρα και την πιθανή ανταπόκριση. Μην ξεχνάτε, ότι **ο νόμος των πιθανοτήτων έχει ιδιαίτερη βαρύτητα** σε τέτοιες εποχές, εξού και έχετε ανάγκη να εντείνετε τις προσπάθειές σας. Όσο περισσότερες είναι αυτές για να προσεγγίσετε σημαντικές επαφές, τόσο θα αυξήσετε τις πιθανότητες ευτυχούς και επιτυχούς κατάληξης, που δεν είναι άλλη από την ανεύρεση εργασίας (μία άλλωστε επιτυχία, είναι αρκετή). Αν, αντίθετα, με αναβλητική και περιοριστική σκέψη δρομολογήσετε μερικές (όχι επαρκείς) ενέργειες, παρηγορώντας ψευδώς τον εαυτό σας πως προσπαθήσατε, τόσο λιγότερες, έως και μηδαμινές πιθανότητες έχετε. Αν όμως θέλετε να ενισχύσετε τη δυναμική του προφίλ σας και μέσω της τεχνολογίας, μπορείτε να επεξεργαστείτε και **να αφήσετε το ψηφιακό σας αποτύπωμα με τη βοήθεια του διαδικτύου και των Social Media**, όπως αναλύεται στην επόμενη ενότητα.

βάζουν στη διαδικασία της επιθυμίας και της ανάγκης που δηλώνετε, το οποίο και σας εξωθεί στην ΠΡΑΞΗ (“Υποσχετική της Ανάγκης στην Αλλαγή” όπως αναφέρει και η Ειρήνη Νικολαΐδου, HRM & Communication Advisor | Certified Personal & Executive Coach | Trainer).

Τα παραπάνω, είναι μόνο μερικά από όσα τριβελίζουν το μυαλό μας και αποδυναμώνουν τις προσπάθειές μας για επιτυχία. Για να παραμερίσετε αυτές τις τακτικές, **“κοροϊδέψτε” το μυαλό και τη σκέψη σας με αισιόδοξα μηνύματα και σκέψεις** (γιατί όχι, και με χαμόγελο!), προκαλέστε την τύχη σας και τα γεγονότα θα έρθουν με το μέρος σας. Έρευνες του κοντινού παρελθόντος έδειξαν άλλωστε, πως αν σε μια ομάδα ανθρώπων ανατεθεί να χαμογελούν και να ενεργούν επικοινωνιακά, ακόμα κι αν δεν το αισθάνονται εκείνη τη στιγμή, εν τέλει θα “μετατραπούν” σε εξωστρεφείς και θα αισθανθούν αισιόδοξα.

Αντιθέτως, αρνητικές σκέψεις, διαρκής φόβος για το αύριο, απογοήτευση και συναφή συναισθήματα, προκαλούν την **αμυγδαλή** του εγκεφάλου, να εκκρίνει αδρεναλίνη και κορτιζόλη, το οποίο έχει σαν αποτέλεσμα να πολλαπλασιάζονται οι αρνητικές σκέψεις και να εγκλωβίζεται η όποια αυτοπεποίθηση διαθέτετε:

Αδρεναλίνη: Ευθύνεται για την επιθετικότητα και την αντίδραση

Κορτιζόλη: Ευθύνεται για την τοξική δράση στα νευρικά κύτταρα

Αν είστε λοιπόν, αποφασισμένοι να πάρετε τον έλεγχο, των σκέψεων, των ενεργειών σας και τέλος, των προοπτικών που θα προκαλέσετε (μετά από τόσο κόπο), **είναι μονόδρομος πλέον ότι θα παρουσιαστούν ευκαιρίες, τις οποίες θα είστε σε εγρήγορση να “δείτε” και να αξιοποιήσετε**. Σκεφτείτε το απλά: Τις ημέρες που αισθάνεται κάποιος κακόκεφος και δρα αντικοινωνικά, είναι πιο πιθανό να επιλέξει να ντυθεί με σκούρα ρούχα, για να μην τραβάει την προσοχή των άλλων και να περνάει απαρατήρητος. Παράλληλα, το πιο πιθανό είναι ότι θα ενεργεί σε χαμηλούς τόνους, διατηρώντας συγκρατημένο προφίλ κινήσεων και λόγων· αυτή η αυθυποβολή του εν τέλει, είναι και ο λόγος που μένει απαρατήρητος. Εσείς, θέλετε να ενεργείτε κατ’ αυτόν τον τρόπο και να επηρεάζετε τοξικά τη σκέψη, την ψυχή και το σώμα σας (γιατί όλα είναι αλληλένδετα – domino effect); Δεν έχει νόημα – **Εσείς όμως, έχετε επιλογή**.

[Πληροφορίες για την ορολογία και λειτουργία της αμυγδαλής του εγκεφάλου, μπορείτε να βρείτε εδώ: <http://t.co/3mVAQ6vCmk>]

Επανα-προγραμματισμός απ’ την κορυφή ως τα νύχια!

Ένα διαφορετικό μοντέλο επανα-προγραμματισμού είναι και το NLP* (NeuroLinguistic Programming - ΝευροΓλωσσικός Προγραμματισμός), ώστε οι σκέψεις σας να επικεντρώνονται στην επιτυχία κάθε νέας σας προσπάθειας. Ο ΝευροΓλωσσικός Προγραμματισμός είναι ένα μοντέλο διαπροσωπικής επικοινωνίας που εφαρμόζεται στην ψυχοθεραπεία και σε οργανισμούς/επιχειρήσεις, κυρίως όσον αφορά στη μελέτη επιτυχημένων σχημάτων συμπεριφοράς, καθώς και στον τρόπο σκέψης από τον οποίο αυτά τα σχήματα υποκινούνται. Είναι δηλαδή, μια προσέγγιση που ενδιαφέρεται να εξερευνήσει και να ενισχύσει την δυνατότητα κάθε ατόμου να φτάσει την άριστη απόδοση, να έχει αποτελεσματικότερη διαπροσωπική επικοινωνία και να βελτιώσει την πληρότητα και την ποιότητα της ζωής του.

Νευρο- Αναφέρεται στο μυαλό και το νευρικό μας σύστημα. Οι σκέψεις μας, επηρεάζουν το σώμα μας και αντίστροφα.

Γλωσσικός- Αναφέρεται στις λέξεις, πώς τις χρησιμοποιούμε και πώς οι αντιλήψεις μας διαμορφώνονται από τις λέξεις που διαλέγουμε.

Προγραμματισμός- Όρος δανεισμένος από την επιστήμη της Πληροφορικής, λόγω του ότι κατά τη διαδρομή της ζωής μας συλλέγουμε διαφόρων ειδών “προγράμματα”.

Όπως, λοιπόν, ένας υπολογιστής εκτελεί όλες τις οδηγίες ενός προγράμματος, έτσι και οι άνθρωποι τείνουμε να πράττουμε σύμφωνα με τον τρόπο που μας έχουν “προγραμματίσει” οι εμπειρίες μας. Κι όταν ένα πρόγραμμα στον υπολογιστή καθορίζεται από “ιούς” ή μπορεί να γραφτεί από την αρχή, έτσι και εμείς μπορούμε να ξαναγράψουμε τα προγράμματα του μυαλού μας, όταν δεν παράγουν τα αποτελέσματα που θέλουμε.

[Οι παραπάνω πληροφορίες έχουν αντληθεί από το site iatronet.gr: <http://goo.gl/H21mA5>]

Γνωρίζετε ποιοι είστε;

Το επόμενο και εξίσου σημαντικό βήμα προκειμένου να μεταβείτε από την επιλογή και την απόφαση, στη **δημιουργία της επαγγελματικής σας εικόνας** και την εφαρμογή ενεργειών που

ΑΜΥΓΔΑΛΗ &

ΣΥΓΚΙΝΗΣΙΑΚΗ

ΠΕΙΡΑΤΕΙΑ

Η συγκινησιακή πειρατεία (amygdala hijack) είναι όρος που επινοήθηκε το 1966 από το Ντάνιελ Γκόλμαν, στο βιβλίο του “Η συναισθηματική νοημοσύνη: Γιατί το EQ είναι πιο σημαντικό από το IQ;”. Ο Γκόλμαν χρησιμοποίησε τον όρο αποδίδοντας με αυτόν τις ανεξέλεγκτες ανθρώπινες συναισθηματικές αντιδράσεις, όπου κύριο ρόλο παίζει η αμυγδαλή στα νευρωνικά κυκλώματα του ανθρώπινου εγκεφάλου. Η αμυγδαλή αποτελεί μέρος του “πρωτόγονου” εγκεφάλου που επεξεργάζεται συναισθήματα όπως τον φόβο και το άγχος, αντιδρά και αποφασίζει σε διλήμματα όπως “μάχη ή φυγή”, και ελέγχει την παραγωγή ορμονών, με σκοπό την κατάσταση ετοιμότητας του σώματος σε κρίσιμες καταστάσεις.

Θα σας οδηγήσουν στους στόχους σας, είναι να σκεφθείτε τι θέλετε πραγματικά να εξασκήσετε και πώς αυτό είναι εφικτό. Έχετε πάρει ήδη μια ιδέα από το δεκάλογο επανένταξης της προηγούμενης ενότητας, είναι σημαντικό όμως να εμβαθύνετε σε μια **γνωριμία εφ’ όλης της ύλης με τον εαυτό σας**:

1. Αρχικά, **ανακαλύψτε τα δυνατά σας σημεία** και πώς μπορούν να σας φέρουν κοντά στην πολυπόθητη για εσάς θέση. Πάρτε μολύβι και χαρτί και σκιαγραφήστε τον εαυτό σας. Βάλτε έναν εικονικό καθρέφτη μπροστά σας και δείτε όσο πιο αντικειμενικά μπορείτε τους λόγους που θα βασιζόταν ένας εργοδότης πάνω σας. Τι κάνετε καλά και γιατί; Πώς αποκτήσατε αυτή τη γνώση και εμπειρία; (**Strengths**)
2. Ακολούθως, κάντε τη διαδικασία ξανά, με διαφορετικό στόχο. **Βγάλτε στην επιφάνεια τα αδύνατα σημεία που σας χαρακτηρίζουν**. Εν ανάγκη, ρωτήστε τον κύκλο σας και δη, το πιο κοντινό σας περιβάλλον, ώστε να λάβετε την πληροφορία με ειλικρίνεια και ευθύτητα. Δεχτείτε την και καταγράψτε πώς αυτά έχουν βελτιωθεί μέσω της εμπειρίας σας ή σκοπεύετε να τα βελτιώσετε. (**Weaknesses**)
3. Συνεχίστε καταγράφοντας τις **ευκαιρίες που σας δίνει το περιβάλλον** να ελιχθείτε, να εξελιχθείτε και να δραστηριοποιηθείτε. Βρείτε το χώρο και το χρόνο που σας δίνουν δυνατότητες και προοπτικές να βάλετε σε εφαρμογή, όσα έχετε εκπαιδευθεί και εξειδικευθεί. (**Opportunities**)
4. Τέλος, **αναγνωρίστε με προσοχή τις προσλαμβάνουσες απειλές** που θα σταθούν εμπόδια στο διάβα σας και καταστρώστε “σχέδιο εξόντωσής” τους. Οργανωθείτε και μην κωλυσιεργείτε στην αντιμετώπιση εμποδίων που μπορεί να προκύψουν, στο κοντινό ή μακρινό μέλλον. Ενεργήστε προνοητικά και βρείτε τρόπους να αντιμετωπίσετε τον ανταγωνισμό, την οικονομική δυσχέρεια και άλλες ενδεχόμενες δυσκολίες (γραφειοκρατία, πολιτική μονοπωλίου, κ.ο.κ.). (**Threats**)

Καταγράφοντας μια λίστα με τα παραπάνω (SWOT Analysis – Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats), διευκολύνετε την κρίση σας, τις αποφάσεις και την μετέπειτα πορεία σας. Άλλωστε σκεφτείτε, αν δεν γνωρίζετε με σαφήνεια ποιοι είστε ως επαγγελματική οντότητα, τι πραγματεύεστε, αν μπορείτε να το εξασκήσετε επιτυχώς ή όχι... τότε καλείστε να το ανακαλύψετε το συντομότερο δυνατόν, προκειμένου να γίνετε μελλοντικοί βιώσιμοι εργαζόμενοι, για τους εργοδότες και για εσάς τους ίδιους πάνω από όλα.

[Πληροφορίες για την παραπάνω ανάλυση, επονομαζόμενη ως SWOT Analysis, μπορείτε να βρείτε εδώ - <http://t.co/EBjM10vMzY>]

Το περιβάλλον, σάς γνωρίζει;

Κάντε την παρουσία σας αισθητή και αφήστε το όνομά σας να ακουστεί σε “χρήσιμους διαδρόμους”. Έχετε ήδη ολοκληρώσει την παραπάνω ανάλυση, γνωρίζετε πλέον πολύ περισσότερο τον εαυτό σας και έχετε εξοικειωθεί με τα προσόντα σας, αλλά και όσα χρειάζονται επιμέλεια και βελτίωση. Το θέμα όμως είναι, πώς θα τα “διαφημίσετε”. Π.χ., αν αναζητάτε εργασία και διαθέτετε ελεύθερο χρόνο, οργανωθείτε καταλλήλως. Φροντίστε να ενημερώνεστε για τις τρέχουσες κλαδικές διοργανώσεις, επαγγελματικές εκδηλώσεις, forums, hubs, workshops επανένταξης, κάποια ανοιχτά συνέδρια κ.ά. Μπορείτε έτσι, να συμμετέχετε συχνά πυκνά σε αυτά, διατηρώντας επαφή με την αγορά και τις εξελίξεις της, αξιοποιώντας το δίκτυό σας και γνωστοποιώντας τη διαθεσιμότητά σας προς αυτό (**Awareness**). Αυτό φυσικά, δε σημαίνει ότι θα εκτυπώσετε πολλά αντίτυπα του βιογραφικού σας και θα κυκλοφορείτε με αυτά ανά χείρας! Για να **προβάλετε κομψά το προφίλ σας** και να το επικοινωνείτε σε λοιπούς συμμετέχοντες, θα φτιάξετε επαγγελματικές κάρτες, με το ονοματεπώνυμό σας, εν συντομία την ιδιότητά σας (δεν είναι απαραίτητο να έχετε επαγγελματική στέγη για να έχετε τίτλο επαγγελματικής ιδιότητας) και απαραίτητως, τα στοιχεία επικοινωνίας σας (τηλέφωνο, e-mail, LinkedIn ID/URL και το website σας - αν διαθέτετε).

Παράλληλα, “τρέξτε” ενέργειες που θα προκαλέσουν το ενδιαφέρον του κοινού σας (**Interest**), προβάλλοντας τα ανταγωνιστικά σας πλεονεκτήματα. Πείθοντάς το δηλαδή, ότι θα ικανοποιήσετε τις ανάγκες που προκύπτουν (**Desire**), ώστε να σας ξεχωρίσει και να αναζητήσει ενδεχόμενη συνεργασία μαζί σας (**Action**). Αυτές οι ενέργειες, ακολουθούνται χρόνια από Υπεύθυνους Marketing, Επικοινωνίας και Διαφήμισης, γνωστές ως το **μοντέλο AIDA**.

Θεμέλιο δε, για να λειτουργήσουν όλα αυτά και να είναι αποτελεσματικά, είναι η θέληση και το πλάνο (προσαρμοσμένο στο προφίλ του καθενός). Άλλωστε, δίχως πλάνο προσέγγι-

ΜΟΝΤΕΛΟ AIDA

AIDA is an acronym used in marketing and advertising that describes a common list of events that may occur when a consumer engages with an advertisement.

A - Awareness: attract the attention of the customer.

I - Interest: raise customer interest by focusing on and demonstrating advantages and benefits (instead of focusing on features, as in traditional advertising).

D - Desire: convince customers that they want and desire the product or service and that it will satisfy their needs.

A - Action: lead customers towards taking action and/or purchasing.

Using a system like this gives one a general understanding of how to target a market effectively. Moving from step to step, one loses some percent of prospects.

[Πληροφορίες για την ορολογία του μοντέλου AIDA, μπορείτε να βρείτε εδώ: <http://t.co/5qNs5RruHW>]



σας ανάλογο με τον κλάδο που σας ενδιαφέρει και ευφάνταστο τρόπο διαχείρισης, δύσκολα ξεχωρίζει μια υποψηφιότητα μέσα σε τόση προσφορά. Σκεφτείτε το. Εν καιρώ κρίσης, το αντάλλαγμα είναι ένα και μεγάλης σημασίας. **Το περιβάλλον παίρνει δυναμική μορφή με απαιτήσεις και αναζητά όσους βλέπουν ευκαιρίες, οφέλη και προοπτικές, εκεί που άλλοι επιλέγουν να μένουν με τα μάτια κλειστά.**

Μάχη! Όχι φυγή.

Επί του πρακτέου. Τι σημαίνει μάχη; Τι σημαίνει να νιώθετε αρχάριοι σε αυτό που πολλοί αποκαλούν “personal branding”, το οποίο καλείστε να επιμεληθείτε και να επικοινωνήσετε, σαν να είστε γνώστες όρων και βασικών αρχών του marketing; Προϊόν και υπηρεσίες “πουλάτε”; Αυτός είναι ένας τρόπος να το ερμηνεύσετε, παρ’ ότι δεν είναι διόλου δόκιμος. Εναλλακτικά και πιο εύστοχα, προτείνουμε ορολογίες “στρατού” για να εξηγήσουμε αλληγορικά τις ενέργειες που χρειάζεται να δρομολογήσετε. Μην ανησυχείτε, θα ταυτιστείτε εύκολα και πιο άμεσα!

Ας δούμε τους τρόπους που μπορείτε να επιβιώσετε σε αυτή την “εμπόλεμη” εργασιακή κατάσταση που διανύετε, πώς να κατακτήσετε την εύνοια των “αντιπάλων” και να κερδίσετε τις εντυπώσεις. Πώς θα νικήσετε την κάθε μάχη ξεχωριστά, αλλά και τον πόλεμο της εύρεσης εργασίας; Ποιοι είναι σύμμαχοί σας; Πώς μπορείτε να τους αξιοποιήσετε στο μέγιστο δυνατόν; Ας τους εξετάσουμε έναν, έναν:

1. **Οικογένεια** – Ξεκινήστε εκ των έσω, ανακοινώνοντας τι ψάχνετε, τι μπορείτε να εξασκήσετε (αντικείμενο εργασίας) και φυσικά, πώς αισθάνεστε κατά την περίοδο αυτής της αναζήτησης. Ενεργοποιείτε έτσι πολλούς συντελεστές, με στόχο το άμεσο όφελός σας. Οι δικοί σας άνθρωποι, δεδομένου ότι σας ξέρουν καλά με τα τρωτά και τα εκτιμώμενα στοιχεία του χαρακτήρα σας, θα σας συμβουλευθούν με γνώμονα το καλό σας, θα σας δώσουν ώθηση ενάντια στην όποια ανασφάλειά σας και θα γίνουν “οι στρατιώτες της πρώτης γραμμής” σας. Θα κάνουν ότι είναι επικτικό, να σας συστήσουν και να σας δικτυώσουν με επαφές-κλειδιά και θα στηρίξουν την προσπάθειά σας.
2. **Φίλοι και συγγενείς** – Καταλαμβάνουν τη 2^η θέση των πολύ δικών σας ανθρώπων στον κύκλο της εμπιστοσύνης σας. Μοιραστείτε μαζί τους τη “στρατηγική πορεία” που θέλετε να χαράξετε και τις ανάγκες σας, ώστε να τις αντιληφθούν σωστά, σε συνδυασμό με την πορεία της αγοράς. Είναι σημαντικό να επικοινωνήσετε μαζί τους, ακόμα κι αν οι τομείς που απασχολούνται διαφέρουν από το αντικείμενό σας. Κάθε σύμμαχος, μπορεί να διαφέρει σε δυναμική και κλάδο· αυτό δεν σημαίνει ότι δεν μπορεί να βοηθήσει επαρκώς. Ανανεώστε τη σχέση και την επαφή μαζί τους, ώστε να έχετε αργότερα την άνεση να ζητήσετε τις συμβουλές και τη συμβολή τους (με όποιο τρόπο εκείνοι μπορούν). Προσοχή μόνο: α) μην ξεπεράσετε τα όρια της εξοικείωσης και φανείτε στα μάτια τους πειστικοί ή αγενείς, β) μη φανεί ότι τους πλησιάζετε τώρα γιατί τους έχετε ανάγκη.
3. **Παλιοί συμμαθητές, συμφοιτητές και συνάδελφοι** – Με την ίδια παραπάνω πρακτική, χρειάζεται να είστε άμεσοι, θαρραλέοι και ενεργά μέλη της ομάδας που θα δραστηριοποιηθείτε. Συγκεκριμένα, θα παρατηρήσετε τον εαυτό σας να παίζει ενίοτε το ρόλο του “λοχαγού”, καθοδηγώντας το δίκτυό σας, για να εξυπηρετηθούν οι στόχοι σας κατά το πως επιθυμείτε. Άλλες φορές πάλι, μπορεί να λειτουργείτε μόνο ως μέλος της ομάδας, όπου για να ικανοποιηθούν οι ανάγκες σας, θα χρειαστεί να ακούτε και να εφαρμόζετε τις συμβουλές “ηγαιτικών προσωπικοτήτων” που έχουν αναλάβει δράση.
4. **Social Media** – Κοινώς, μέσα επαγγελματικής και κοινωνικής δικτύωσης. Πληθώρα εφαρμογών και πλατφόρμες που εξυπηρετούν την ανίχνευση (έρευνα εταιρειών και στελεχών), τη διαπραγμάτευση (εξάσκηση διπλωματίας), τη διασύνδεση (δίκτυο) και την επικοινωνία (προώθηση στόχων). Στην επόμενη ενότητα θα δοθεί μεγαλύτερη βαρύτητα, ώστε να αναλυθούν εκτενώς τα κυριότερα μέσα δικτύωσης που αξιοποιούνται σήμερα. Ας αναφέρουμε μόνο, ότι χάρη σε αυτά, μπορείτε να δρομολογήσετε ενέργειες για το όφελος του personal branding σας που από δω και στο εξής, θα αποτελεί εφόδιο και εργαλείο σας.

...και η σειρά δεν είναι τυχαία!

Περί Social Media ο λόγος. Μέσα Επαγγελματικής ή Κοινωνικής Δικτύωσης, όπως αποκαλούνται ελληνιστί, τα οποία έχουν καταλάβει (γιατί περί κατάληψης πρόκειται) τον περισσότερο χρόνο της καθημερινότητας σας. Αυτό που μας “καίει” στην προκειμένη περίπτωση όμως, δεν είναι πόσο τα χειρίζεστε (φυσικά και είναι απαραίτητο να αφιερώνετε συγκεκριμένους χρόνους, ώστε να μην οδηγηθείτε σε εθισμό). Το θέμα είναι αν έχετε αντιληφθεί τη σημασία που χρειάζεται να τους δώσετε, πώς να τα χρησιμοποιήσετε προς όφελός σας και πώς θα διαχειριστείτε τις δυνατότητες που σας παρέχουν, ώστε να εφοδιαστείτε με γνώσεις και χρήσιμες πληροφορίες. Το “κουμπι”, βρίσκεται στα χέρια σας.

Σε συνέχεια της προηγούμενης ενότητας, είναι πολύ σημαντικό πώς θα δημιουργήσετε, επεξεργαστείτε και τέλος, θα “πλάσαρετε” το προφίλ σας ώστε να επικοινωνηθεί με επιτυχία στους πολλαπλασιαστές σας. Τι σημαίνει ο όρος Πολλαπλασιαστές; Είναι ο λόγος ύπαρξης και τα θεμέλια των Social Media, καθώς και οι “πωλητές” σας μέσω αυτών. Ουσιαστικά, είναι τα άτομα του περιβάλλοντός σας, το δίκτυό σας –φυσικό και ηλεκτρονικό– δηλαδή όσους γνωρίζετε στην πραγματικότητα και με όσους συνδέεστε ηλεκτρονικά (γνωστούς/αγνώστους). Τα Μέσα Κοινωνικής και Επαγγελματικής Δικτύωσης βασίζονται ακριβώς στην αξιοποίηση αυτών των μονάδων. Σ’ αυτούς απευθύνεστε ανακοινώνοντας ή αναδημοσιεύοντας κάτι και όταν επικοινωνείτε την τρέχουσα “κατάσταση” σας. Αποτελούν το κοινό σας και παίρνουν τη μορφή πολλαπλασιαστών, ακριβώς επειδή μπορούν να μεταβιβάσουν, να “πολλαπλασιάσουν”, να αναδημοσιεύσουν, ό,τι εσείς επιλέξετε να τους παρέχετε ως πληροφορία.

Εξ ου και τα Social Media συνδέονται άμεσα με την έκθεσή σας. Αν επιλέξετε να εκτεθείτε εύστοχα, σοφά και διπλωματικά, οι πολλαπλασιαστές σας θα λάβουν αυτές τις προσεκτικά πλασμένες πληροφορίες και θα μπορέσουν να τις εκθέσουν με τη σειρά τους σε κατάλληλα περιβάλλοντα και ανθρώπους. Συνεπώς, στα χέρια σας τα Social Media μπορούν γίνουν ένα πολύτιμο και χρήσιμο εργαλείο. Αν αντιθέτως, επιλέξετε να εκτεθείτε χωρίς στρατηγική, ειδικά κατά την αναζήτηση εργασίας, και να καταγράφετε αυθόρμητα σχόλια που δεν έχετε πρωτίστως επιμεληθεί ή ερευνήσει ώστε να επιχειρηματολογήσετε σωστά, τότε η ηλεκτρονική σας εξέλιξη θα είναι αμφίβολη. Κατ’ αυτόν τον τρόπο, θα καταλήξετε να χρησιμοποιήσετε τα Social Media ως Όπλο, και μάλιστα στραμμένο εναντίον σας. Είτε αυτό προκύπτει από συνειδητή επιλογή, είτε λόγω άγνοιας ή αμέλειας. Αυτό ισχύει και για τους ανενεργούς χρήστες που ενώ κρατούν ένα εργαλείο στα χέρια τους, το “αξιοποιούν” εναντίον της εξέλιξης, ανέλιξης και αποκατάστασής τους από την ανεργία που διανύουν.

Πώς λοιπόν μπορείτε να φροντίσετε τη σωστή ηλεκτρονική προβολή σας μέσω των πιο γνωστών Μέσων Επαγγελματικής και Κοινωνικής Δικτύωσης (βλ. LinkedIn, Facebook, Twitter); Η σειρά αναφοράς, όπως σωστά υποδεικνύει κι ο τίτλος, ταιριάζει με τη βαρύτητα που χρειάζεται να δώσετε στη χρήση τους. Πρώτο σε χρήση από εταιρείες, όπως έχει αναδειχθεί κι από έρευνα που διεξήχθη το 2013 από τον Σύνδεσμο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας (ΣΔΑΔΕ), είναι το LinkedIn και ακολουθούν το Facebook, και το Twitter και άλλα μέσα δικτύωσης. Συγκεκριμένα, οι σημαντικότεροι στόχοι χρήσης από τμήματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού που σχετίζονται με την αναζήτηση εργασίας, είναι:

- Η αναζήτηση και προσέλκυση στελεχών (κυρίως μέσω LinkedIn)
- Η διασταύρωση πληροφοριών του βιογραφικού υποψηφίου (μέσω LinkedIn & Facebook)

Με γνώμονα λοιπόν το μέτρο και τη σωστή κρίση αναφορικά με τη χρήση τους, παραθέτουμε παρακάτω χρήσιμες συμβουλές που αναδεικνύουν πρακτικά πώς μπορούν να σας βοηθήσουν ή αντιθέτως, να αποτρέψουν την εύρεση εργασίας.

LinkedIn (www.linkedin.com)

Μέσο Επαγγελματικής Δικτύωσης και πλατφόρμα που μπορεί να φανεί ιδιαίτερα χρήσιμη σε ανέργους και αναζητούντες εργασίας. Ουσιαστικά, δίνει τη δυνατότητα σύνδεσης με στελέχη “κλειδιά” της αγοράς παράλληλα με γνωστούς/φίλους/συνεργάτες και δημιουργίας ηλεκτρονικής ταυτότητας, με σκοπό την ενίσχυση της επαγγελματικής προβολής και υπόστασης.

SOCIAL MEDIA

Μέσα Επαγγελματικής ή Κοινωνικής Δικτύωσης, όπως αποκαλούνται ελληνιστί, τα οποία έχουν καταλάβει (γιατί περί κατάληψης πρόκειται) τον περισσότερο χρόνο της καθημερινότητας σας. Αυτό που μας “καίει” στην προκειμένη περίπτωση όμως, δεν είναι πόσο τα χειρίζεστε (φυσικά και είναι απαραίτητο να αφιερώνετε συγκεκριμένους χρόνους, ώστε να μην οδηγηθείτε σε εθισμό).

1. Δημιουργήστε προφίλ λογαριασμού το οποίο να είναι πλήρες, με γνώμονα τον επαγγελματισμό που ταιριάζει στην “ηλεκτρονική περίσταση”.
2. Συνδεθείτε με φίλους, γνωστούς, συμφοιτητές, συναδέλφους (νύν και πρώην) και στελέχη “κλειδιά”, προκειμένου να δημιουργήσετε και να αναπτύξετε το επαγγελματικό σας δίκτυο.
3. Ενταχθείτε σε groups του αντικειμένου σας και γενικού ενδιαφέροντος, προκειμένου να λαμβάνετε επίκαιρη ενημέρωση και πληροφορίες από χρήσιμα άρθρα που αναρτούν τα μέλη τους.
4. Αναρτήστε χρήσιμες πληροφορίες και links, αναδημοσιεύστε άρθρα, καταθέστε την άποψή σας για τα δρώμενα της αγοράς σε λιτό, σαφή και επαγγελματικό τόνο.
5. Ελέγχετε συχνά τις εργασιακές θέσεις προς κάλυψη που αναρτούν εταιρείες, headhunters και γενικότερα υπεύθυνοι επιλογής προσωπικού. Έχετε πλέον άμεση πρόσβαση στην “πηγή” της πληροφορίας, παρακάμπτοντας ενδιάμεσους!
6. Ακολουθήστε εταιρείες και δημοφιλή ηλεκτρονικά προφίλ ατόμων που οι αναρτήσεις τους προσφέρουν συχνά τροφή για “γνώση”.
7. Καταγράψτε επιγραμματικά την προϋπηρεσία σας αναφέροντας τα καθήκοντα και τα επιτεύγματα της πορείας σας, χρησιμοποιώντας μεγέθη/στατιστικά/νούμερα που θα αποδεικνύουν χειροπιαστά την αξία σας. Προσοχή στη δημοσιοποίηση απόρρητων στοιχείων προηγούμενων εργοδοτών!
8. Αναζητήστε συστάσεις από άτομα που έχουν όντως εικόνα της απόδοσής σας αναφορικά με την προϋπηρεσία σας. Μην συμπεριλάβετε συστάσεις από άτομα που σας επαινούν χωρίς να γνωρίζουν στην πράξη την δουλειά σας.
9. Διατηρήστε ενεργό ρόλο στις ενέργειές σας εντός της πλατφόρμας (αναρτήσεις, συνδέσεις, σχολιασμοί, κ.ά.), προκειμένου να εμφανίζεστε συχνά στις προτεινόμενες επαφές σε τρίτους, καθώς και για να ενημερώνεστε εγκαίρως για τα δρώμενα που σας αφορούν. Η δημιουργία του προφίλ, αν το διατηρήσετε ανενεργό, δε θα αποφέρει αποτελέσματα.
10. Προσθέστε ακριβή στοιχεία κατά την συμπλήρωση του προφίλ σας, συμπεριλαμβανομένων στοιχείων επικοινωνίας (e-mail, τηλέφωνο) και της φωτογραφίας σας. Αν προβληματίζεστε για την ανάγκη αναφοράς τους, σκεφθείτε πόσο χρήσιμο είναι να μπορούν να σας αναζητήσουν για να σας προσφέρουν κάποια θέση εργασίας. Επιπλέον, πόσο σημαντικό είναι να καταφέρουν να σας εντοπίσουν μέσω μηχανών αναζήτησης που λειτουργούν με λέξεις “κλειδιά” που θα έχετε προνοήσει να συμπεριλάβετε στις περιγραφές σας. Τέλος, προσθέστε μια πρόσφατη, κοντινή, καλής ανάλυσης και επαγγελματικού ύφους φωτογραφία που θα είναι προφανές ότι έχετε επιμεληθεί προσωπικά και δίνετε τη δέουσα βαρύτητα όταν το απαιτούν οι περιστάσεις.
11. Ελέγχετε συχνά ποιοι βλέπουν το προφίλ σας και γενικότερα τα στατιστικά της επισκεψιμότητας άλλων χρηστών σε αυτό. Θα συλλέξετε έτσι πολύτιμες πληροφορίες που μπορείτε να αξιοποιήσετε άμεσα (προσέγγιση εργοδοτών ή στελεχών Ανθρώπινου Δυναμικού, με σκοπό αρχικά την εξοικείωση και αργότερα τη συχνή επικοινωνία).
12. Συμμετέχετε σε συζητήσεις εντός group ή στα updates του δικτύου σας, επιλεκτικά και με εύστοχα σχόλια. Τολμήστε, αλλά πριν απαντήσετε ή διαφωνήσετε, καταγράψτε την άποψή σας, φροντίστε να έχετε ερευνήσει σχετικά και να είστε σίγουροι για τα όσα στηρίζετε και είστε έτοιμοι να επιχειρηματολογήσετε. Μπορείτε να προκαλέσετε το ενδιαφέρον των πολλαπλασιαστών ή των εν δυνάμει εργοδοτών σας, αρκεί να μην καταλήξετε “ηλεκτρονικός μαϊντανός”!

Αξιοποιήστε το συγκεκριμένο μέσο με προσοχή, λαμβάνοντας σοβαρά υπ’ όψη ότι δεν αποτελεί μέσο κοινωνικής δικτύωσης. Κοινώς, αποφύγετε καταγραφές “κατάστασης” και σχολίων με προχειρότητα ή κωμικό/σατυρικό/καυστικό ύφος και τη χρήση απρεπών φωτογραφιών. Είναι γεγονός ότι είστε άμεσα εκτεθειμένοι σε πρώην, τρέχοντες και εν δυνάμει μελλοντικούς εργοδότες, ή τουλάχιστον σε στελέχη συνδεδεμένα με αυτούς. Εδώ ισχύει το “Scripta manent” (τα γραπτά μένουν), με τον δείκτη της επικινδυνότητας να “χτυπάει κόκκινο”. Μην ξεχνάτε, “ουδέν κρυπτόν υπό τον ήλιο... και από το LinkedIn”!

SOCIAL MEDIA...

LinkedIn (www.linkedin.com)

Μέσο Επαγγελματικής Δικτύωσης και πλατφόρμα που μπορεί να φανεί ιδιαίτερα χρήσιμη σε ανέργους και αναζητούντες εργασίας. Ουσιαστικά, δίνει τη δυνατότητα της σύνδεσης με στελέχη “κλειδιά” της αγοράς παράλληλα με γνωστούς/φίλους/συνεργάτες και της δημιουργίας ηλεκτρονικής ταυτότητας, με σκοπό την ενίσχυση της επαγγελματικής προβολής και υπόστασης.

Facebook (www.facebook.com)

Μέσο Κοινωνικής Δικτύωσης, το οποίο προσφέρει πλέον και λύσεις μέσω συνεργασιών-εφαρμογών για την ανεύρεση εργασίας. Το συγκεκριμένο, αρκετές φορές παρεξηγείται για τη χρήση του, μιας και δίνει αμφιλεγόμενες πληροφορίες σε Υπεύθυνους Επιλογής Προσωπικού, για τους εκάστοτε Υποψηφίους τους.

Twitter (www.twitter.com)

Μέσο Κοινωνικής Δικτύωσης που εμφανίζει κατά συρροή δηλώσεις απόψεων των χρηστών του. Έχει συγκεκριμένο περιθώριο λέξεων ως χαρακτηριστικό και τη δύναμη να επικοινωνεί προς πάσα κατεύθυνση τις “ατάκες”, τις πεποιθήσεις και τις προτιμήσεις τους. Επίσης, λειτουργεί ως πηγή πληροφοριών για την αξιολόγηση που ασκούν οι Υπεύθυνοι Επιλογής Προσωπικού και ως μέσο κρίσης και επίκρισης.

Facebook (www.facebook.com)

Μέσο Κοινωνικής Δικτύωσης, το οποίο αρκετές φορές παρεξηγείται για τη χρήση του, μας και δίνει αμφιλεγόμενες πληροφορίες σε Υπεύθυνους Επιλογής Προσωπικού, για τους εκάστοτε υποψηφίους τους.

1. Αξιοποιήστε το προφίλ σας επαγγελματικά ή φτιάξτε ένα που θα προβάλει υπηρεσίες που παρέχετε (π.χ. αν είστε ελεύθερος επαγγελματίας). Βάλτε φωτογραφία προφίλ ή cover το λογότυπό σας, αναρτήστε δείγμα της δουλειάς σας (posters, photos, flyers, κ.ά.) και προβάλλετε συμμετοχές σας σε συνέδρια/ομιλίες/επαγγελματικές “εκθέσεις” κ.ά.
2. Αν είστε ανενεργοί χρήστες, δημιουργήστε ένα λιτό προφίλ. Τοποθετήστε μια σοβαρή φωτογραφία και επιλέξτε με προσοχή τις αναρτήσεις σας, ακόμα κι αν αυτές είναι σπάνιες.
3. Φυσικά και μπορείτε να έχετε προσωπική, κοινωνική ζωή και να την εκθέτετε μέσω φωτογραφιών, απλά με λίγους περιορισμούς ή διατηρώντας κάποια προσήματα.
4. Εναλλακτικά, μπορείτε να αναρτήσετε ό,τι επιθυμείτε, φροντίστε όμως πρώτα, να αλλάξετε τις ρυθμίσεις, ώστε να είναι ορατό μόνο σε εσάς ή/και στο κοινό που θα επιλέξετε. Επικαλεστείτε την κρίση σας προκειμένου να έχετε “θεατές” (φίλους, οικογένεια, γνωστούς, κ.ά.) που αντιλαμβάνονται το ύφος των αναρτήσεών σας.
5. Μην έχετε την ψευδαίσθηση πως οι κάθε είδους αναρτήσεις σας στα Social Media είναι εμφανείς μόνο στα άτομα που έχετε επιλέξει να είστε συνδεδεμένοι. Υπάρχει πάντα το ενδεχόμενο, να σας έχουν συμπεριλάβει ως αναφορά (photo/name tag) γνωστοί σας χωρίς να το γνωρίζετε, το οποίο πιθανόν να σας εκθέσει ανεπανόρθωτα στα μάτια εργοδοτών.
6. Όσες γραπτές εκφράσεις - δηλώσεις καταγράφετε ως σχόλια, λεζάντες ή “κατάσταση” προφίλ, υπάρχει το ενδεχόμενο να προωθηθούν και να δημοσιευθούν, εκθέτοντάς σας αρνητικά και προκαλώντας ακόμα και μια πιθανή απόρριψη για εργασία. “Scripta manent” και εδώ.

Twitter (www.twitter.com)

Μέσο Κοινωνικής Δικτύωσης που εμφανίζει κατά συρροή απόψεις των χρηστών του. Έχει συγκριμένο περιθώριο λέξεων ως χαρακτηριστικό και τη δύναμη να επικοινωνεί προς πάσα κατεύθυνση τις “ατάκες”, τις πεποιθήσεις και τις προτιμήσεις τους. Επίσης, λειτουργεί ως πηγή πληροφοριών για την αξιολόγηση που ασκούν οι Υπεύθυνοι Επιλογής Προσωπικού και ως μέσο κρίσης και επίκρισης.

1. Δημιουργήστε προφίλ λογαριασμού, με σκοπό τη δικτύωση, τη συχνή σας ενημέρωση και παράλληλα την καταγραφή της θέσης σας σε γεγονότα και τεκταινόμενα.
2. Αφήστε τη φαντασία σας (ελεγχόμενα) ελεύθερη στο όνομα που θα επιλέξετε για το προφίλ σας. Αν αυτό υποδηλώνει δεξιότητα που αφορά στο αντικείμενό σας και σας προβάλει ευφάνταστα, τότε έχετε πετύχει το σκοπό σας!
3. Αναρτήστε επιλεκτικά και με λιτή γραφή (μέχρι 140 χαρακτήρες) σκέψεις, σχόλια και κοινοποιήσεις/ανακοινώσεις που θα διαμορφώσουν το προσωπικό σας στυλ. Ξεχωρίστε με θετική έννοια και εκτεθείτε διπλωματικά.
4. Ακολουθήστε Job Sites, Εφημερίδες και Εταιρείες, ώστε να σας “σερβίρουν” τα πιο φρέσκα νέα της αγοράς (συγκωνεύσεις, εξαγορές, θέσεις εργασίας, οικονομικά αποτελέσματα, κ.ά.) κατευθείαν “στο πιάτο σας”!
5. Ακολουθήστε χρήστες “κλειδιά” που μπορούν να σας προσφέρουν με τα retweets τους (από δικούς τους followers), άμεση ενημέρωση για πιθανά ανοίγματα εργασίας.
6. Διατηρήστε τις δηλώσεις απόψεών σας σε επαγγελματικό και διακριτικό ύφος. Σκεφθείτε ότι όσα καταγράφετε (όπως αναφέραμε “scripta manent”), μπορούν να υποδηλώσουν τον χαρακτήρα και το προφίλ σας, επηρεάζοντας ή διαμορφώνοντας την αξιολόγηση που θα σας ασκηθεί.
7. Προσέξτε την επιλογή των ατόμων που ακολουθείτε. Ομολογουμένως, σας ακούγεται υπερβολικό, αλλά πολλakis το προφίλ αυτών ενδεχομένως καταδεικνύει και το δικό σας (πολιτικά πρόσωπα, δημοσιογράφοι, διάσημα πρόσωπα, κ.ο.κ.).
8. Ακολουθήστε το γνωστό και μη εξαιρετέο trend #aggeliesergasias στην κοινότητα του twitter που αφορά όσους αναζητούν ή προσφέρουν εργασία. Το συγκεκριμένο hashtag παρέχει ροή αγγελιών μέσω 700-800 tweets/ημέρα.

Ασφαλώς υπάρχουν κι άλλα εργαλεία, εφαρμογές που συνοδεύουν ή συμπληρώνουν τα παραπάνω που μας φέρνουν σε επαφή με περισσότερους ανθρώπους, ώστε το δίκτυό μας να έχει εύρος, δράση, άρα και ΕΠΙΡΡΟΗ!



Λέγε με Βιογραφικό, LinkedIn Profile ή Video.

Αν σας πιάσαμε εξαπίνης με τον τίτλο αυτής της θεματικής ενότητας, τότε πετύχαμε το σκοπό μας! Αυτό θέλουμε να κάνετε κι εσείς με τη δημιουργία/δημιουργική προβολή του βιογραφικού, του LinkedIn profile, ή του Video-CV σας αντιστοίχως. Πιάστε εξ απήνης τους δυνητικούς εργοδότες ή συνεργάτες σας! Συνδυάστε το νόμο της προσφοράς και ζήτησης με τη σημερινή αγορά εργασίας. Με τόση προσφορά υποψηφιοτήτων για τη ελάχιστη ζήτηση εργασίας (αν κι έχει προκύψει σχετική αύξηση θέσεων στην αγορά – αργά και σταδιακά μιν), αυτό που θα φέρει σε προτεραιότητα το προφίλ σας, είναι οι στρατηγικά σχεδιασμένες προσεγγίσεις. Κι επειδή το **βιογραφικό** – όπως επιλέξετε να το διαμορφώσετε – είναι το κλειδί για να σας καλέσουν σε συνέντευξη, χρειάζεται προσεκτική επιμέλεια και εναλλακτικές πινελιές. Τι θα επιλέξετε λοιπόν ως προσέγγιση; Αυτό έγκειται στην προσωπικότητά σας, το αντικείμενο και την εταιρεία που απευθύνεστε. Αν είστε δημιουργικός, το αντικείμενό σας προστάζει καλλιτεχνικές δεξιότητες κι η εταιρεία που στοχεύετε αναζητά ανάλογα προσόντα, αποδείξτε το απ' την πρώτη προσέγγιση! Αν στοχεύετε, δηλαδή, να εργαστείτε:

ΣΥΝΗΘΕΙΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ

ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Συνήθειες ερωτήσεις που προκύπτουν για τα προσωπικά στοιχεία, αφορούν στο πόσο αναγκαίο είναι να εκτίθενται αυτά, στα “μάτια” κάθε αναγνώστη του βιογραφικού. Ο ίδιος προβληματισμός υφίσταται για την τοποθέτηση φωτογραφίας στο βιογραφικό (είτε απαιτείται, είτε όχι). Και στις δύο περιπτώσεις, είναι απαραίτητο να θυμάστε ότι δεν έχετε τίποτα να κρύψετε. Η έκθεσή σας αυτή, έχει συγκεκριμένο σκοπό κάτω από πλαίσια επαγγελματισμού και εχεμύθειας, ώστε να μπορούν οι υπεύθυνοι επιλογής προσωπικού και σύμβουλοι ανθρώπινου δυναμικού να επικοινωνήσουν μαζί σας, καθώς και να σχηματίσουν μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα για το άτομό σας. Προσπαθήστε να σκεφτείτε όπως εκείνοι: ένας υποψήφιος χρειάζεται να πληροί συγκεκριμένα κριτήρια (π.χ. η απόσταση της οικίας του από την εταιρεία). Εύλογα βέβαια, αναρωτιέστε αν κρίνεστε βάσει αυτών και όχι των προσόντων σας, κι ότι η διαδικασία έτσι, δεν είναι διάφανη και αξιολογική. Επί του πρακτέου όμως, οι αξιολογητές έχουν ήδη κατά προσέγγιση συνυπολογίσει παραμέτρους και κριτήρια του προφίλ που αναζητούν. Το ίδιο ισχύει και με τη φωτογραφία, όπου ζητείται αναφορικά με θέση επικοινωνιακού πόστου (με απαραίτητη έκθεση σε κοινό) και ανάλογη εμφάνιση.

- ως οικονομικό στέλεχος, συντάξτε ένα βιογραφικό λιτό, σαφές και με λεπτομέρειες που θα αφορούν και θα “κουμπώνουν” στις ανάγκες της αγγελίας και του τμήματος
- ως 3D animator, δημιουργήστε ένα Video-CV με τεχνικές που θα αναδεικνύουν το ταλέντο σας
- ως web developer, δοκιμάστε ένα Facebook timeline τύπου βιογραφικό – σίγουρα θα κερδίσετε τις εντυπώσεις και θα καταφέρετε να σας θυμούνται!

Το **LinkedIn Profile** σας, προτείνουμε να είναι κοινός παρονομαστής της επαγγελματικής σας ταυτότητας, σε όποιον κλάδο κι αν ανήκετε. Με την ταχύτητα της τεχνολογίας, τα Social Media έχουν γίνει αναφαιρέτο κομμάτι της καθημερινότητας και της παγκόσμιας δικτύωσης που απαιτείται... Κοινώς, δεν έχετε επαγγελματική οντότητα αν δεν έχετε ψηφιακή παρουσία. Για τη δημιουργία ενός επιτυχημένου και αποτελεσματικού LinkedIn profile λοιπόν, ακολουθήστε τις οδηγίες της προηγούμενης ενότητας και τις βασικές αρχές σύνταξης ενός βιογραφικού που αναφέρονται παρακάτω. Φροντίστε, επίσης, να συμμετάσχετε σε ειδικά workshop που θα ενισχύσουν την ψηφιακή σας παρουσία (σχετικά workshop διεξάγονται μέσω του Kariera.gr Training & Development Centre: <http://www.kariera-training.gr>). Τέλος, για τη δημιουργία ενός **Video-CV**, παραθέτουμε μερικά δείγματα για να εξετάσετε εναλλακτικούς τρόπους παρουσίασης της υποψηφιότητάς σας και να ξεχωρίσετε ανάμεσα σε πλήθος υποψηφιοτήτων (τρόπος περισσότερο διαδομένος στο εξωτερικό). Προσοχή: κάθε Video-CV αντιστοιχεί σε ανάλογη θέση εργασίας και απαιτούμενα προσόντα!

- <http://www.rleonardi.com/interactive-resume/>
- <http://www.youtube.com/watch?v=LgtMMZFR7Rk>
- <http://www.youtube.com/watch?v=YOKYsddbxBQ>
- <http://www.youtube.com/watch?v=Nv6mDeFPT2M>
- <http://www.youtube.com/watch?v=ERZDsSWxi98>

Συστηθείτε μέσω του Βιογραφικού σας!

Η δημιουργία ενός βιογραφικού, είναι ίσως το πιο παρεξηγημένο θέμα συζήτησης και διαμόρφωσης κατά την αναζήτηση νέας ή εναλλακτικής εργασίας. Το σίγουρο είναι, ότι δεν αφορούν κανόνες και πρακτικές με απόλυτη ή αυστηρή έννοια, παρά μόνο στη διαμόρφωση των βασικών του ενότητων. Κι αυτό, γιατί το βιογραφικό του καθενός είναι και θα πρέπει να είναι διαφορετικό, από τη στιγμή που προβάλλει και περιγράφει διαφορετική προσωπικότητα, ακαδημαϊκή και επαγγελματική πορεία. Ποιες είναι, όμως, οι βασικές ενότητες του και πώς αυτές, χρειάζεται να τις επανεξετάσετε δεδομένων των απαιτήσεων και νέων συνθηκών που προκύπτουν;

Προσωπικά Στοιχεία

Στην ενότητα αυτή, χρειάζεται να εκθέσετε δεδομένα της ταυτότητάς σας και όσα στοιχεία είναι απαραίτητα για να έρθει κάποιος σε επικοινωνία μαζί σας. Συγκεκριμένα:

- Ονοματεπώνυμο και όνομα πατρός προς αποφυγή συνωνυμιών
- Ημερομηνία γέννησης και Εθνικότητα
- Πλήρης διεύθυνση (οδός, αριθμός, περιοχή, Τ.Κ.)

- Οικογενειακή κατάσταση (έγγαμος/η ή άγαμος/η)
- Τηλέφωνα επικοινωνίας (σταθερό και κινητό)
- Ηλεκτρονική διεύθυνση (e-mail) και
- Επαγγελματική ηλεκτρονική ταυτότητα (LinkedIn account)

Εκπαίδευση

Σε αυτή την ενότητα, καταχωρήστε τις σπουδές και ακαδημαϊκές γνώσεις που έχετε λάβει, απλά και λιτά. Δεν χρειάζονται λεπτομέρειες, όπως οι ημερομηνίες έναρξης των σπουδών σας ή αναλυτικές περιγραφές των μαθημάτων που ολοκληρώσατε: η χρονολογία αποφοίτησης, το εκπαιδευτικό ίδρυμα απ' το οποίο αποφοιτήσατε και ο τίτλος του διπλώματος/πτυχίου/πιστοποιητικού που έχετε αποκτήσει, είναι απόλυτα επαρκείς ως πληροφορίες. Υπάρχουν ασφαλώς εξαιρέσεις, υπό τις οποίες, αναφορές πιο περιγραφικές μπορεί να λειτουργήσουν θετικά. Το πιο σημαντικό, παρ' όλα αυτά, σχετικά με την εκπαίδευση, είναι χωροταξικά το σημείο που θα αναφερθεί· ανάμεσα στα προσωπικά στοιχεία και την προϋπηρεσία, ή μετά την προϋπηρεσία σας; Η απάντηση προκύπτει αναλόγως με το μέγεθος της εμπειρίας σας. Κοινώς, “ποιος είναι ο άσσος στο μανίκι σας;”. Αν, έχετε μόλις ξεκινήσει την επαγγελματική σας πορεία, πραγματοποιώντας μόνο την πρακτική σας άσκηση, το πιο δυνατό “χαρτί” είναι οι ακαδημαϊκές σπουδές σας. Αν όμως, έχετε προϋπηρεσία πάνω από 2-3 έτη, τότε δεν βρίσκεστε πλέον σε αρχικό στάδιο και μπορείτε έτσι, να τοποθετήσετε σε προτεραιότητα την προϋπηρεσία σας και κατόπιν την εκπαίδευση.

Προϋπηρεσία

Ακολουθήστε απλή και δομημένη μορφή, λαμβάνοντας υπ' όψη τις παρακάτω συμβουλές και αναφέρετε:

1. Την ημερομηνία έναρξης και λήξης κάθε εργασιακής θέσης σας (μήνα και έτος: 00/0000), τον τίτλο της εταιρείας-εργοδότη σας και τον επίσημο τίτλο της θέσης σας, ξεκινώντας από την τρέχουσα ή πιο πρόσφατη.
2. Τις βασικές αρμοδιότητες που διεκπεραιώνετε, επιγραμματικά (όχι περιγραφικά) και σε μορφή λίστας, καταγράφοντας οπωσδήποτε λέξεις-κλειδιά που η αγορά αναζητά στο αντίστοιχο αντικείμενο (αναζητήστε τους μέσω έρευνας σε τρέχουσες αγγελίες του ενδιαφέροντός σας). Κατ' αυτόν τον τρόπο, οι υπεύθυνοι επιλογής προσωπικού θα μπορούν να αναζητήσουν τον κατάλληλο υποψήφιο – παρά τον όγκο βιογραφικών που θα έχουν λάβει –, ανατρέχοντας στις λέξεις-κλειδιά που οι ίδιοι έθεσαν ως απαραίτητα προσόντα στην περιγραφή θέσης της αγγελίας. Αυτές οι λέξεις, παίζουν τον πιο σημαντικό ρόλο όταν στις μηχανές αναζήτησης των εισερχομένων e-mail, των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και των blog, θα “φέρνουν στην επιφάνεια”... το δικό σας βιογραφικό!
3. Τα επιτεύγματά σας συνδυασμένα με “αποδείξεις”. Δηλαδή, μην αρκестείτε σε περιγραφές του τύπου: “...το οποίο λειτουργούσε επιτυχώς”. Γίνετε συγκεκριμένοι και σαφείς, αναφέροντας νούμερα, μεγέθη ή ποσοστά, τα οποία θα δίνουν ολοκληρωμένη εικόνα του επιτεύγματός σας. Ακόμα κι αν το αντικείμενό σας δεν αφορά σε πωλήσεις, σε πολλές περιπτώσεις μπορείτε να εκφράσετε με μέγεθος ή ποσοστό τις δυνατότητές σας και πώς αυτές μπόρεσαν και ξεπέρασαν τις προσδοκίες του ρόλου σας.

Επιπλέον Στοιχεία

Αυτή η ενότητα χωρίζεται σε επιμέρους υπο-ενότητες, όπως τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών, τις ξένες γλώσσες, τα σεμινάρια και τις δημοσιεύσεις. Συνεπώς, μπορείτε να καταγράψετε όποια προσπάθεια επιμόρφωσης έχετε δρομολογήσει ή ολοκληρώσει, αρκεί και πάλι, να είστε λιτοί και στοχευμένοι. Με λίγα λόγια:

- στις ξένες γλώσσες, χρειάζεται να αναφέρετε μόνο την γλώσσα γνώσης και τον τίτλο της πιστοποίησης που έχετε λάβει,
- στη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών, αναφέρετε τα λογισμικά διαχείρισης στοιχείων και τις πλατφόρμες που έχετε εμπειρία χρήσης, γλώσσες προγραμματισμού που τυχόν γνωρίζετε, προγράμματα επεξεργασίας δεδομένων και εξοικείωση χρήσης/ηλοήγησης στο διαδίκτυο,
- στα σεμινάρια που έχετε παρακολουθήσει, αναφέρετε τον διοργανωτή, την ημερομηνία διεξαγωγής (00/0000) και το εύρος τους (π.χ. 3ήμερο, 2ημνο, κλπ.) - σταθείτε όμως, στα πιο σημαντικά που συγχρόνως έχουν σχέση με το αντικείμενό σας,
- στις δημοσιεύσεις ή projects που έχετε αναλάβει τώρα ή παλιότερα, μπορείτε να αναφέρετε βασικά στοιχεία και τους υπεύθυνους σύνταξης.

ΣΕ ΤΑΚΤΑ ΧΡΟΝΙΚΑ

ΔΙΑΣΤΗΜΑΤΑ...

...μην ξεχνάτε να ενημερώνετε το βιογραφικό σας και τις πληροφορίες που το απαρτίζουν. Είναι χρήσιμο να εντάσσετε νέα δεδομένα που έχουν προκύψει και ενδεχομένως να αφορούν σε επιμόρφωση που έχετε λάβει, σε εθελοντική εργασία που έχετε εξασκήσει, σε projects που έχετε αναλάβει να φέρετε εις πέρας (ακόμα και ως ελεύθερος επαγγελματίας ή δίχως τυπική εργασιακή σχέση), ή σε μία νέα εργασία που ξεκινήσατε. Σε κάθε τέτοια περίπτωση, καθώς και όταν θέλετε να στοχεύσετε σε συγκεκριμένη αγγελία θέσης, επεξεργαστείτε το βιογραφικό σας έτσι ώστε να “καθρεφτίζει” τις δυνατότητές σας, σήμερα. Προσοχή: σε οποιαδήποτε αλλαγή-παραμετροποίηση κάνετε, προκειμένου το περιεχόμενό του να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις μιας αγγελίας, φροντίστε ο σκελετός του να παραμένει σχετικά αυτούσιος. Οι πολλές αλλαγές και η διαφορετική εικόνα που μπορεί να προβάλλετε, μπορεί να “εμπνεύσει” αμφιβολία και δυσπιστία προς το προφίλ σας και αυτό να επιφέρει τα ακριβώς αντίθετα αποτελέσματα από αυτά που επιθυμείτε.



Δραστηριότητες

Η συγκεκριμένη αποτελεί μία ενότητα μόνη της, λόγω των ερωτήσεων και προβληματισμών που επιδέχεται. Συνήθης απορία των υποψηφίων που συντάσσουν ένα βιογραφικό, είναι ο λόγος που είναι απαραίτητες οι συγκεκριμένες πληροφορίες. Παλιότερα και ειδικά τις περιόδους που υπήρχε χρόνος λεπτομερούς ανάγνωσης και αξιολόγησης ληφθέντων βιογραφικών, οι δραστηριότητες “έπαιζαν” ενίοτε το σημερινό ρόλο των ψυχομετρικών τεστ ή των αντίστοιχων κέντρων αξιολόγησης υποψηφίων. Για παράδειγμα, από την κατηγορία των αθλητικών δραστηριοτήτων (ομαδικές ή ατομικές), μπορούν να προκύψουν συμπεράσματα χρήσιμα για την αξιολόγηση του υποψηφίου, την ιδιοσυγκρασία του, καθώς και τη διαθεσιμότητά του. Πιο εξειδικευμένα, αν κάποιες δραστηριότητες (π.χ. ιστιοπλοΐα) “υπόσχονται” προοπτικές δικτύωσης με συγκεκριμένο προφίλ ατόμων, μπορεί να φανούν χρήσιμες σε υποψήφιο που θα προσληφθεί με σκοπό να αναπτύξει πελατολόγιο προς συγκεκριμένη κατεύθυνση (π.χ. ναυτιλία).

Συστάσεις

Φτάσατε αισίως στην τελευταία ενότητα του βιογραφικού σας. Έχετε διατηρήσει μέχρι τέλους, ακολουθώντας τις παραπάνω λεπτομερείς οδηγίες, πλήρη ισορροπία στις πληροφορίες που παρέχετε στον αναγνώστη και δεν έχετε βαρύνει περιττά το έγγραφο. Συνειδιά, μπορείτε να συμπληρώσετε εδώ: “Συστάσεις διαθέσιμες, εφόσον ζητηθούν”. Έτσι, αν πραγματικά θελήσουν να διασταυρώσουν στοιχεία για εσάς, ή να επιβεβαιώσουν τα συμπεράσματα της αξιολόγησής τους, θα σας τις ζητήσουν.

Μυστικά...

Το βιογραφικό σας σημείωμα είναι ΕΤΟΙΜΟ! Αν προβληματίζεστε για το περιεχόμενο ή αισθάνεστε ανασφαλής για την επάρκειά του σε πληροφορίες, μην αγχώνεστε. Τα “μυστικά της συνταγής” και οι πιο σημαντικές παράμετροι στη σύνταξη ενός βιογραφικού, είναι οι παρακάτω:

1. Η “οπτική του αίσθηση”. Με απλά λόγια, κρατώντας το βιογραφικό ελαφρώς απομακρυσμένο από την ορατότητά σας, χρειάζεται να είναι “καθαρό” και λιτό σε γραφή. Όσο πιο συμπυκνωμένο φαίνεται ή τυχόν “φαντάζει” σαν μουτζούρα, τόσο πιο δυσανάγνωστο εν τέλει είναι και μη-ελκυστικό. Άλλωστε, γι’ αυτό η ανάλυση των αρμοδιοτήτων μιας θέσης καταγράφεται ως λίστα.
2. Το βιογραφικό σας χρειάζεται να έχει Σαφήνεια, Συνοχή και Συνέχεια (τα 3 Σίγμα), ώστε να λειτουργεί συμπληρωματικά και βοηθητικά· είτε προκαλώντας την επιλογή σας για να σας καλέσουν σε συνέντευξη, είτε οδηγώντας την ίδια τη διαδικασία της συνέντευξης σε πιο βατά μονοπάτια. Αυτό, βέβαια, δεν είναι απόλυτο, αλλά βοηθάει σημαντικά.
3. Μην υπερ-αναλύετε τα πάντα, πιστεύοντας ότι μόνο έτσι θα αντιληφθεί ο αναγνώστης στο έπακρο, όσα θέλετε να “πείτε”. Όντως, έχετε την ανάγκη να εκθέσετε όλες τις πληροφορίες που σας αφορούν (τώρα ειδικά που πήρατε φόρα!) και θα αποδείξουν εμπράκτως την απόδοσή σας, αλλά καλό είναι να κρατήσετε κάποια σημεία “κρυφά”. Μόνο έτσι θα κινήσετε το ενδιαφέρον του αξιολογητή/εργοδότη προκειμένου να έρθει εκ νέου σε επαφή μαζί σας. Μην ξεχνάτε, όσο πιο πολλές φορές συνομιλήσετε, τόσο θα αναπτυχθεί εξοικείωση στη μεταξύ σας επικοινωνία, θα εμπνεύσετε την εμπιστοσύνη και θα σας έρθετε πιο κοντά στην πολυπόθητη θέση.
4. Κρατήστε, δεδομένης της παραπάνω οδηγίας, το μέγεθος του εγγράφου ολιγοσέλιδο. Αν, για παράδειγμα, είστε στην αρχή της σταδιοδρομίας σας και έχετε μόλις ολοκληρώσει τις σπουδές σας, την πρακτική σας άσκηση ή έστω και 1-2 έτη προϋπηρεσίας, τότε μπορείτε να αρκαστείτε σε μία σελίδα. Αν έχετε στο ιστορικό σας παραπάνω από 3 έτη προϋπηρεσίας με εύρος καθηκόντων τα οποία θα ήταν χρήσιμο να αναφερθούν έστω επιγραμματικά, τότε είναι λογικό να επεκταθείτε σε 2^η σελίδα. Θυμηθείτε μόνο, ότι όσο περισσότερη προϋπηρεσία έχετε, τόσο λιγότερες λεπτομέρειες χρειάζεται να αναφέρετε. Κοινώς, δεν έχετε να αποδείξετε κάτι, οι τίτλοι των θέσεων που έχετε αναλάβει με ελάχι στη περιγραφή του ρόλου, αρκούν για να αποκαλύψουν την εμπειρία και την αξία σας.
5. Φροντίστε να ετοιμάσετε το βιογραφικό σας και στην αγγλική γλώσσα, για να είναι ενδεχόμενο. Ειδικά, σε περίπτωση που θέλετε να απευθυνθείτε σε πολυεθνική ή έστω μεγάλη ελληνική εταιρεία, είναι απαραίτητο να το αποστείλετε σε ελληνική και αγγλική έκδοση. Σκεφτείτε να χρειαστεί και να μην το έχουν στην διάθεσή τους άμεσα· ασφαλώς και δεν υπάρχουν πλέον περιθώρια καθυστέρησης ώστε να επικοινωνήσουν μαζί σας και να σας το ζητήσουν. Προλάβετε τους λοιπόν!
6. Τελευταία αλλά και πιο σημαντική συμβουλή, αποτελεί η γνησιότητα του βιογραφικού σας. Είναι απαραίτητο, όπως καταλαβαίνετε, τα δεδομένα που εκθέτετε, να είναι αληθή σε κάθε λεπτομέρεια και περιγραφή τους. Η διασταύρωση στοιχείων μέσω επικοινωνίας μεταξύ στελεχών εταιρειών, είναι πλέον συνήθης διαδικασία.

...θα το βρεις!

Με πρόγραμμα & στρατηγική.

Όλα αρχίζουν από την έρευνα για την αγγελία που θα ταιριάζει στο προφίλ σας. Γιατί όπως οι Υπεύθυνοι Επιλογής Προσωπικού αναζητούν τον υποψήφιο που θα ταιριάζει στη θέση που θέλουν να καλύψουν, έτσι κι εσείς αναζητάτε κάτι αντίστοιχο. Μην ξεχνάτε ότι η επιλογή δεν είναι μόνο δικό τους προνόμιο, έχετε κι εσείς μερίδιο σε αυτή.

Στείλε, αλλά με γνώση και συνέπεια. (το Βιογραφικό)

Το σημαντικό είναι, να μπορείτε να βρείτε την κατάλληλη αγγελία που ταιριάζει στα προσόντα και τις δυνατότητές σας. Όταν θα εξετάζετε την αντιστοιχία απαιτήσεων-προσόντων, θυμηθείτε ότι χρειάζεται να πληροίτε τα περισσότερα από τα χαρακτηριστικά που υποδεικνύουν. Αν π.χ., κατέχετε τα μισά απ' αυτά που ζητούνται, τότε είναι προφανές ότι δεν είστε ο κατάλληλος υποψήφιος για τη συγκεκριμένη θέση. Αν όμως, κατέχετε μεγάλο μέρος αυτών, τότε μη διστάσετε να αποστείλετε το βιογραφικό σας. Ακόμα κι αν δεν τα καλύπτετε όλα, αυτό δε σημαίνει απαραίτητα ότι θα σας απορρίψουν. Ίσα-ίσα, το μυστικό είναι ακριβώς εκεί. Τις περισσότερες φορές, οι Υπεύθυνοι Επιλογής Προσωπικού, καταγράφουν λίγα παραπάνω προσόντα από τα απαιτούμενα για τη θέση, για να διασφαλίσουν ότι τα βιογραφικά που θα λάβουν θα είναι σίγουρα εντός του επιθυμητού πλαισίου.

Φροντίστε, λοιπόν, να αποστείλετε άμεσα το βιογραφικό σας, για τη θέση που σας ενδιαφέρει. Σκεφτείτε ότι υπάρχουν αγγελίες που αναρτώνται για λίγες ώρες μόνο· κι αυτές ακριβώς είναι που χρειάζεται να προλάβετε. Αν γίνετε αναβλητικοί, σκεφτείτε δηλαδή ότι μπορείτε να το αποστείλετε αργότερα μες την ημέρα ή την επομένη, η απάντηση σε αυτή σας τη στάση που επικρατεί πλέον στην εποχή μας, είναι μία: “όποιος πρόλαβε, τον Κύριο είδε”. Άλλωστε, η “τύχη” εμφανίζεται στους τολμηρούς, τους άμεσους σε δράση και όσους επιδεικνύουν ζήλο σε ό,τι κάνουν (ακόμα κι αν αυτό αφορά στην αναζήτηση εργασίας).

Το βιογραφικό σας είναι απαραίτητο να είναι επικαιροποιημένο, αντίστοιχο της θέσης που στοχεύετε και συνοδευόμενο από επιστολή, επεξηγώντας το ενδιαφέρον και τους στόχους σας. Η επιστολή αυτή, γνωστή και ως cover letter (που λογικά θα επεξηγούσαμε σε μία ξεχωριστή ενότητα), έχει υποστεί αλλαγές και οι συνθήκες την καθιστούν ενίοτε απαραίτητη, ενίοτε καθόλου. Οι εταιρείες στο εξωτερικό π.χ., κατά μεγάλο ποσοστό την ζητούν και την δέχονται με “ανοιχτές αγκάλες”. Στην χώρα μας, παρ' όλα αυτά, λόγω συνθηκών προσφοράς που προαναφέραμε, σχεδόν έχει απαλειφθεί η ανάγκη της. Το οποίο συμβαίνει λόγω του ότι, όταν οι Υπεύθυνοι Επιλογής Προσωπικού λαμβάνουν σε καθημερινή βάση εκατοντάδες επισυνάψεις βιογραφικών, δυσκολεύονται πραγματικά και χρονικά να “ανοίγουν” και να διαβάζουν ένα δεύτερο αρχείο (συνοδευτική).

Αυτό λοιπόν που μπορείτε πιο στρατηγικά να ακολουθήσετε, είναι να καταγράψετε σε 6-8 γραμμές το ανώτερο, τον λόγο που ταιριάζετε στην αγγελία που αιτείστε. Προσοχή - δεν θα τραβήξετε την προσοχή του αναγνώστη αν απλά αναφέρετε τα διαπιστευτήρια και τις δεξιότητές σας. Αυτό που “κερδίζει έδαφος” μπροστά στις υπόλοιπες υποψηφιότητες, είναι μια στοχευμένη περιγραφή του γιατί θα αναλάβετε και θα φέρετε εις πέρας το ρόλο, καλύτερα από άλλους και μέσω ποιων προσόντων-ταλέντων σας. Κοινώς, ποιο είναι το “ανταγωνιστικό σας πλεονέκτημα”;

Άσε, δεν παίρνω... μπορεί να ενοχλήσω! (Follow-Up)

Είναι δυνατόν να σκέφτεστε έτσι; Αν και αγγλική έκφραση το “follow-up”, τη χρησιμοποιούμε καθημερινά· κυρίως σε θέματα πώλησης. Ελληνιστί σημαίνει, η ακολουθία ενεργειών με σκοπό την επικοινωνία, την υπενθύμιση, αλλά κυρίως την τελική “πώληση”. Το ίδιο συμβαίνει και με την περίπτωση αίτησης για θέση εργασίας. Χρειάζεται δηλαδή, να προωθήσετε αποτελεσματικά το επαγγελματικό προφίλ σας και τις δυνατότητες που έχετε αποκτήσει, και μπορούν ασφαλώς να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις ενός επιθυμητού εργοδότη.

Δύο έως τέσσερις ημέρες μετά την αποστολή του βιογραφικού σας (το καθορίζετε ανάλογα με τη θέση, την ιεραρχία της και την εταιρεία), επικοινωνήστε απευθείας στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, με το αρμόδιο άτομο συλλογής βιογραφικών. Πολύ πιθανόν να το θεωρείτε δύσκολο ή ανέφικτο· αναλογιστείτε, όμως, τον ανταγωνισμό σας. Όταν εσείς κωλυ-

ΤΙ ΑΝΑΖΗΤΑΤΕ

ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ

Έχει σημασία να γνωρίζετε τί πραγματικά αναζητάτε. Αν αυτό δεν είναι ξεκάθαρο σε εσάς από πριν, τότε η αναζήτηση της θέσης που επιθυμείτε μα και η αποστολή του βιογραφικού σας, θα αποβεί άκαρπη. Καταγράψτε λοιπόν, τους στόχους σας, τα προσόντα που αντιστοιχούν σε αυτούς (είναι απαραίτητο να έχετε εικόνα από μόνοι σας το τι θα σας ζητήσουν για τις αρμοδιότητες που θα τελείτε σε καθημερινή βάση) και ασφαλώς, με ειλικρίνεια, αν τα κατέχετε. Κατ' αυτόν τον τρόπο, λαμβάνετε τόσο την πληροφορία του πώς θα ταιριάζετε το προφίλ σας με μια αγγελία, αλλά και σε τι χρειάζεται ενδεχομένως να επιμορφωθείτε, ώστε να πληροίτε τις προϋποθέσεις της επιθυμητής σας θέσης στην αγορά.



σιεργείτε ή διστάζετε, κάποιοι άλλοι δοκιμάζουν τολμηρά την τύχη τους και “βγαίνουν μπροστά στον αγώνα” του πλήθους.

Καλώντας στην εταιρεία, ζητήστε να σας επιβεβαιώσουν ότι έχουν λάβει το βιογραφικό σας. Αυτό θα “εκβιάσει” αρχικά την αναζήτησή του και θα το “φέρει στην επιφάνεια”. Τέλος, ζητήστε να σας διευκρινίσουν αν έχουν λάβει όλες τις σελίδες της αποστολής, τυχόν κάποια έχει “παραπέσει”. Έτσι, θα διασφαλίσετε ότι το αρχείο σας όντως θα “ανοιχτεί” και θα διαβαστεί. Προσοχή βέβαια, χρειάζεται να δοθεί σε όλες τις παραπάνω επικοινωνίες σας· τα όρια κατά την επικοινωνία είναι πολύ λεπτά και παρεξηγήσεις εύκολα παραδοκούν, όταν τα αντίθετα μέρη δεν γνωρίζονται. Καλό είναι οι προσπάθειές σας για επικοινωνία με το ανάλογο τμήμα να μην γίνουν ενοχλητικές και ενδεχομένως προκαλέσουν ανεπιθύμητα αποτελέσματα.

Αυτό ήταν! Καταφέρατε να κερδίσετε την προσοχή τους και την πιθανότητα να ενταχθεί το βιογραφικό σας στην λίστα των “επιλαχόντων”.

Και δεν χτυπάει το τηλέφωνο... (Αναμένοντας Κλήση για τη Συνέντευξη)

Είστε σε αναμονή μέχρι να λάβετε κλήση από την εταιρεία για να συντονίσει ραντεβού μαζί σας προς συνέντευξη. Ο τρόπος που θα συνομιλήσετε και θα διαχειριστείτε την κλήση, μπορεί να δράσει ευνοϊκά ή αρνητικά, και σχετίζεται τόσο με την προετοιμασία σας ή απλά και μόνο με τη στιγμιαία σας διάθεση. Για να βάλετε τα δυνατά σας και να προσθέσετε το πρώτο “λίθαράκι” εύνοιας στην όλη διαδικασία, είναι χρήσιμο να ακολουθήσετε τις παρακάτω συμβουλές:

- A. Απαντήστε θετικά και ευχάριστα, όποια κι αν είναι η διάθεσή σας τη στιγμή που θα λάβετε την κλήση. Υπάρχει περίπτωση, ακόμα και αν η κλήση προέρχεται από γνωστό ή φίλο, να σχετίζεται με το ραντεβού και τη θέση (όλοι έχετε βρεθεί στη θέση να μην είσατε ενήμεροι ότι γνωστός σας εργάζεται στην εταιρεία που στοχεύετε να εργαστείτε). Αν δώσετε λάθος εντύπωση ή “κάνετε κακή αρχή”, μπορεί αυτό να προκαλέσει καχυποψία, άρνηση ή και επιθετική διάθεση από το άλλο μέρος, με αποτέλεσμα αυτό να δράσει αρνητικά στην συνέντευξη και στην υποψηφιότητά σας.
- B. Διατηρήστε την ψυχραιμία σας κατά τη διάρκεια της κλήσης. Παρά την χαρά σας, καλό είναι να μην κουράσετε τον συνομιλητή. Παραμείνετε ευχάριστοι μεν, αλλά και σύντομοι – πάντα με οδηγό τους ρυθμούς του συνομιλητή σας.
- Γ. Καταγράψτε προσεκτικά τις οδηγίες που θα σας δοθούν για την συνέντευξη. Μην αρκεστείτε να τις ακούσετε μόνο, επαναπαυμένοι ότι έχετε καλή μνήμη (π.χ. αν οδηγείτε, ζητήστε λίγο χρόνο μέχρι να μπορείτε να γράψετε ή αν οδηγείτε, σταθμεύστε δεξιά). Τέτοιες στιγμές, καλό είναι να μη ρισκάρете. Δεν θα παρεξηγηθείτε αν λειτουργήσετε έτσι – αντιθέτως, εκφράζετε με αυτόν τον τρόπο ότι θέλετε να δώσετε τη δέουσα σημασία.
- Δ. Ζητήστε οπωσδήποτε πλήρη στοιχεία, σε περίπτωση που δε σας δοθούν. Δηλαδή, το όνομα της εταιρείας, ώρα/ημερομηνία συνέντευξης και το πιο σημαντικό, το όνομα του ατόμου που θα σας πάρει συνέντευξη (συνεντευξιαστής). Είναι απαραίτητο, όταν επισκεφθείτε την εταιρεία να τον ζητήσετε με το ονοματεπώνυμό του, αντί να ρωτήσετε αορίστως.
- E. Αν έχετε απορίες αναφορικά με το αντικείμενο της εταιρείας, καλό είναι να μη φέρετε σε δύσκολη θέση τον συνομιλητή ή να καθυστερήσετε την κλήση. Θα δώσετε την εντύπωση πως δεν είστε κατάλληλα ενημερωμένοι και δεν θυμάστε τις εταιρείες στις οποίες έχετε αποστείλει βιογραφικό. Ό,τι χρειάζεστε, μπορείτε να το ερευνήσετε μέσω του διαδικτύου και του κύκλου γνωριμιών σας.

Προσοχή: Αν έχετε ήδη προσληφθεί από άλλη εταιρεία, διαχειριστείτε την κλήση με την ίδια ευχάριστη διάθεση. Ευχαριστήστε τον συνομιλητή για την ευκαιρία που θα σας έδινε να γνωρίσετε καλύτερα την εταιρεία και εκπρόσωπό της και ενημερώστε τον, ότι έχετε βρει αλλού εργασία. Ζητήστε χρόνο με ευγενικό τρόπο, για να καταγράψετε από ποια εταιρεία σας κάλεσαν και το ονοματεπώνυμο του συνεντευξιαστή. Μπορεί στο άμεσο ή έμμεσο μέλλον να αξιοποιήσετε αυτές τις πληροφορίες – μην ξεχνάτε άλλωστε, ότι για να έχετε λάβει κλήση για συνέντευξη, σημαίνει ότι περάσατε θετικά την πρώτη αξιολόγηση.

Η Προετοιμασία είναι η μισή “αρχοντιά”!

Προετοιμαστείτε καταλλήλως από την προηγούμενη ημέρα της προγραμματισμένης σας συνέντευξης. Σχετικά, αναφέρουμε μερικές απλές και εφικτές προτάσεις που μπορείτε να εφαρμόσετε, όταν δεν είναι εύκολο να λάβετε εξειδικευμένες λύσεις ειδικού-συμβούλου αναζητήσης εργασίας.

1. Αφιερώστε αρκετό χρόνο στο διαδίκτυο, δίχως άλλες παράλληλες ασχολίες, για να ερευνησετε ενδελεχώς στοιχεία της επιχείρησης. Όσα περισσότερα συλλέξετε, τόσο το καλύτερο για να αποκτήσετε σφαιρική άποψη για τον δυνητικό εργοδότη σας. Σίγουρα θα σας φανούν χρήσιμα, ώστε να κατανοήσετε τις δραστηριότητες της εταιρείας, καθώς και για να μπορείτε να συζητήσετε σχετικά και πάνω απ’ όλα με άνεση.
2. Μην ξεχνάτε να επισκέπτεστε τις εταιρικές σελίδες του οργανισμού που στοχεύετε στα Social Media. Ερευνήστε προσεκτικά και στρατηγικά τον αξιολογητή σας ή και άλλα στελέχη του οργανισμού στο LinkedIn, για να λάβετε επιπλέον πληροφορίες για τα ίδια τα άτομα, καθώς και για τα καθήκοντά τους. Κατ’ αυτόν τον τρόπο, θα τονώσετε την αυτοπεποίθησή σας και θα αποκτήσετε έναν άλλο “αέρα” σιγουριάς.
3. Συλλογιστείτε ή καταγράψτε απερίσπαστοι, π.χ. για επιπλέον 30’ της ώρας, ρεαλιστικά σενάρια που πιθανώς να προκύψουν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης (ερωτήσεις, απαντήσεις, συμπεριφορές: και από τα δύο μέρη), ώστε να εξοικειωθείτε ανάλογα. Με την επανάληψη και εξάσκηση, όλες οι ερωτήσεις-φόβοι που θα αντιμετωπίσετε, θα χάσουν τη βαρύτητά τους κι εσείς θα αποκτήσετε περισσότερη αυτοπεποίθηση στην απάντησή τους.
4. Καταγράψτε θέματα που θα θέλατε να ενημερωθείτε σε περίπτωση θετικής έκβασης της συνέντευξης (μισθός, πρόσθετες παροχές, μετακινήσεις), ώστε να τα έχετε ξεκάθαρα στο μυαλό σας για παν ενδεχόμενο. [Προσοχή: τέτοια θέματα αναφέρονται στη συνέντευξη μόνο υπό συνθήκες, αλλιώς μπορεί να επιφέρουν αρνητικά αποτελέσματα! Χρησιμοποιήστε την κρίση σας ενάντια στο άγχος!]
5. Φροντίστε να παραμείνετε ξεκούραστοι το προηγούμενο βράδυ και να αναπαυθείτε απαραίτητως νωρίς, ασχέτως αν η συνέντευξη είναι την επομένη, νωρίς το πρωί ή αργότερα. Είναι πολύ διαφορετική η διαύγεια σκέψης που θα έχετε με ξεκούραστο νου και ανταπόκριση σε ερωτήσεις-πρόκληση, απ’ ότι αν έχετε ξενυχτήσει.
6. Προσπαθήστε, ειδικά την προηγούμενη μέρα, να αποδεσμεύσετε την κρίση και την ψυχολογία σας από σχόλια τρίτων (θετικά ή αρνητικά), που τυχόν θα διαφοροποιήσουν τη συμπεριφορά σας. Δεν έχει νόημα, τελευταία στιγμή, να επηρεάζεστε και να μηρδεύετε τη σκέψη σας, αντί να τη διατηρείτε σε ηρεμία.
7. Κρατήστε ψηλά την αισιοδοξία σας κι εμπνεύστε το χαμόγελο, τόσο σε εσάς όσο και στον συνομιλητή σας την ημέρα της “δοκιμασίας”. Είναι σημαντικό να βιώνετε θετικά συναισθήματα εσωτερικά και εξωτερικά, καθ’ όλη τη διάρκεια της ημέρας. Οι δοκιμασίες άλλωστε, καλλιεργούν την εξοικείωση και επιφέρουν την βελτίωση.

Η εξίσωση είναι απλή.

ΧΑΜΟΓΕΛΟ + ΘΕΤΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ + ΟΡΓΑΝΩΣΗ = ΘΕΑΜΑΤΙΚΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ!

Βρες, Μπες, Δες! (Έρευνα Εταιρείας)

Μία από τις ενέργειες που αναφέραμε για την προετοιμασία της “προηγούμενης ημέρας”, είναι η έρευνα που χρειάζεται να πραγματοποιήσετε για να είστε κατάλληλα “διαβασμένοι”. Είναι σημαντικό να γνωρίζετε στοιχεία τα οποία θα μπορούσαν να σας φανούν χρήσιμα, τόσο ώστε να προετοιμάσετε τις ερωτήσεις που θα έχετε την ευκαιρία να κάνετε, όσο και για να γνωρίζετε λεπτομέρειες που πιθανόν να ερωτηθείτε. Πληροφορίες, λοιπόν, αναφορικά με τον κλάδο που ανήκει η επιχείρηση, τη δραστηριότητά της εγχώρια ή και στο εξωτερικό, οικονομικά στοιχεία και ισολογισμούς που δίνουν εικόνα της βιωσι-

JAMES BOND

ΓΙΑ ΜΙΑ ΜΕΡΑ

Ακόμα και η προηγούμενη ημέρα μιας προγραμματισμένης συνέντευξης μπορεί να αποβεί καθοριστική για την πορεία/ροή της, καθώς και το αποτέλεσμα αυτής. Αν σκέφτεστε, ότι όλα αυτά είναι υπερβολικά, σκεφτείτε τότε, αν είστε διατεθειμένοι να ρισκάρετε για μια ημέρα ό,τι κόπο έχετε κάνει για να επιλεχθείτε ως υποψήφιοι σε μια συνέντευξη. Αφήστε στην άκρη, λοιπόν, τις γκρίνιες και τους ενδοιασμούς και “πέστε” με τα μούτρα στη δουλειά! Αρχικά, αναζητήστε ό,τι πληροφορίες μπορείτε να βρείτε για την εταιρεία που θα επισκεφθείτε. Μην αφήσετε τελευταία στιγμή να βρείτε την ακριβή τοποθεσία της, γιατί μπορεί το άγχος που θα σας καταβάλει, να συνδυαστεί επικίνδυνα με ενδεχόμενη κυκλοφοριακή κίνηση κατά τη διαδρομή. Προετοιμάστε τι θα φορέσετε και μην προβείτε σε πειράματα – το ρίσκο είναι μεγάλο και οι ευκαιρίες λίγες! Υπολογίστε τους χρόνους σας, καθ’ όλη την προετοιμασία. Γίνετε James Bond για μια μέρα και συγχρονίστε το ρολόι σας – κρίμα είναι να προσθέτετε κι άλλο άγχος στην κατάστασή σας. Φτάσατε; Ωραία... παρατηρήστε ό,τι “χρήσιμο” περνάει από μπροστά σας!

μόττάς της, στελέχη που απαρτίζουν το οργανόγραμμά της, πού ανήκει η θέση για την οποία αιτηθήκατε υποψηφιότητα, και τέλος, ποιο είναι το γενικότερο εύρος των τμημάτων ή του προσωπικού της.

Δεν ήξερες, δεν έψαχνες πριν πας; (Εύρεση Τοποθεσίας)

Είναι πολύ σημαντικό την ημέρα πριν από την προγραμματισμένη συνέντευξή σας, να βρείτε τα “πατήματά” σας... στην κυριολεξία! Κοινώς, μην περιμένετε την τελευταία στιγμή ή την ίδια ημέρα της συνέντευξης για να βρείτε πού εδρεύει η εταιρεία που θα πάτε, ή τη διαδρομή που θα ακολουθήσετε για να φτάσετε εκεί. “Χαράξτε” τη διαδρομή που σας βολεύει, πόσο μάλλον αν χρειάζεται να συμπεριλάβετε ως μέσα μεταφοράς, συγκοινωνίες που τυχόν δεν λειτουργούν (π.χ. λόγω απεργιών, κλειστών σταθμών κ.ο.κ.). Ερευνήστε μέσω ειδησεογραφικών ανακοινώσεων τα εμπόδια της επόμενης ημέρας και φροντίστε αυτά να μην σταθούν στο “διάβα” σας. Το “πρώτο και σημαντικότερο γράμμα της αλφαβήτου” μιας συνέντευξης, είναι η ώρα προσέλευσης· μπορεί να καθορίσει θετικά την άφιξή σας ή να αφήσει τις χειρότερες των εντυπώσεων.

Το συνολάκι (ensemble) της “ημέρας” (Ενδυματολογικός κώδικας)

Το πρώτο πράγμα που θα έχετε κατά νου πηγαίνοντας σε μια συνέντευξη, είναι ότι θέλετε να σας προσέξουν για την εξωτερική αλλά και την εσωτερική “ενδυμασία” σας (συμπεριφορική και λεκτική)! Σίγουρα, ακολουθώντας έναν ασφαλή και ουδέτερο τρόπο ένδυσης, διατηρείτε σωστές οπτικές ισορροπίες και αυτό βοηθάει ώστε να μη λάβετε κακή αξιολόγηση ή αφήσετε λάθος εντυπώσεις. Τι συμβαίνει πραγματικά όμως την κρίσιμη στιγμή της συνέντευξης;

- **Στο προκείμενο. Τι φοράω;**

Για όσους αγχώνεστε, υπάρχουν “ουδέτερες” λύσεις ώστε να μην αποτελεί και αυτό, θέμα προς προβληματισμό. Μία ασφαλής λύση, είναι να επιλέξετε ρούχα σε απλούς-ουδέτερους τόνους και να φροντίσετε η εμφάνισή σας να είναι ιδιαίτερα περιποιημένη. Σκεφτείτε το! Καλύτερα να είστε πολύ καλά ντυμένοι, παρά να συνειδητοποιήσετε την τελευταία στιγμή, ότι έχετε ντυθεί πρόχειρα. Ακόμα κι αν αντιληφθείτε ή ενημερωθείτε εκ των έσω (μέσω γνωστού), ότι οι υπάλληλοι της εταιρείας που στοχεύετε ντύνονται διαφορετικά, εσείς προτιμήστε να ντυθείτε επαγγελματικά ώστε να μη ρισκάρτε πιθανή παρεξήγηση ή αρνητική αξιολόγηση. Είναι προτιμότερο να κερδίσετε τις εντυπώσεις μέσω μιας επαγγελματικής εμφάνισης και όταν θα έχετε ήδη προσληφθεί, θα έχετε πλέον τη δυνατότητα και το χρόνο να εξετάσετε την ενδυματολογική κουλτούρα της εταιρείας και να την ακολουθήσετε.

- **Δύο ασφαλείς επιλογές παρακαλώ!!**

Δύο από τις πιο διαδεδομένες προτάσεις που κυριαρχούν και στις προτιμήσεις των συνεντευξιαστών, είναι η “Επαγγελματική - Business” και η “Καθημερινή Κομψή - Smart/Chic Casual”. Η πρώτη, ως πιο γνωστή, αναφέρεται σε επιλογή κουστουμιού για τους άνδρες υποψηφίους και σε επιλογή κουστουμιού ή ταγέρ για τις γυναίκες. Συνδυαστικά, θα χρειαστείτε πουκάμισο και πιθανόν γραβάτα για τους άνδρες, και πουκάμισο ή μπλούζα για τις γυναίκες. Στη δεύτερη πρόταση, οι άντρες μπορούν να επιλέξουν ένα υφασμάτινο ή jean παντελόνι και οι γυναίκες το ίδιο ή φούστα ή φόρεμα. Από πάνω, προτιμήστε πουκάμισο οι άνδρες και πουκάμισο ή μπλούζα οι γυναίκες. Σαν πανωφόρι, μπορείτε να επιλέξετε ένα περιποιημένο και σε επαγγελματικό ύφος και υφή σακάκι (και για τα δύο φύλα) ή ένα παλτό.

- **Συμβουλές “κάτω απ’ το τραπέζι”!**

Το “κλειδί” για την “Κομψή Καθημερινή - Smart/Chic Casual” ενδυμασία, προκειμένου να την αντιληφθείτε και να την ερμηνεύσετε σωστά, καθώς και για να πετύχετε το επιθυμητό αποτέλεσμα, είναι το επίθετο “κομψή”. Είναι χρήσιμο να τηρήσετε λιτές γραμμές σε ουδέτερους τόνους, δίχως έντονους χρωματισμούς ή πολύχρωμα/εμπριμέ υφάσματα, παρεμβάσεις κοσμημάτων ή γενικότερα επιλογές που επιβαρύνουν το σύνολο, ώστε το αποτέλεσμα να κλίνει εμφανώς προς κομψό. Προσοχή, τα υφάσματα των ρούχων που θα επιλέξετε, χρειάζεται να μην έχουν υποστεί φθορά χρωματική ή ύφανσης, ειδικά όταν αυτό αφορά jean (ξεβάμματα και σκισίματα δεν είναι αποδεκτά). Στις γυναικείες επιλογές, αποφύγετε στην περίπτωση φούστας ή φορέματος το μήκος να είναι πάνω από το γόνατο – η εμφάνισή σας αφορά επαγγελματικό ραντεβού, όχι παρουσία σε χώρο ψυχαγωγίας.

ΝΑ ΕΙΣΤΕ Ο ΕΑΥΤΟΣ ΣΑΣ

Κρίσιμα σημεία αναφοράς, την ημέρα της πολυπόθητης συνέντευξης είναι η χρονική διαχείριση του ραντεβού σας (να είστε εκεί εγκαίρως) και πώς θα ενεργήσετε όταν φτάσετε. Κατά πρώτον, ακολουθήστε τις οδηγίες που αφορούν στο χρόνο προσέλευσής σας. Όταν φτάσετε, προτιμήστε να αξιολογήσετε το περιβάλλον και να ηρεμήσετε από ενδεχόμενο άγχος της στιγμής. Σκεφθείτε, να μιν, ότι είναι μια δοκιμασία, αλλά το αποτέλεσμα θα βγει προς όφελός σας, άμεσα ή έμμεσα, αν σας αξιολογήσουν θετικά ή μάθετε πώς να διαχειρίζεστε τη συνέντευξη αντιστοίχως. Βάλτε λοιπόν, το χαμόγελό σας, κρατήστε την ψυχραιμία σας για ό,τι μπορεί να ερωτηθείτε και αντιμετωπίστε το φυσικά, να είστε ο εαυτός σας! Αυτό θέλουν κι οι ίδιοι να δουν κι αυτό χρειάζεται να τους δείξετε. Αν προσποιηθείτε κάτι που δεν είστε, δεν έχει νόημα, ούτε για την υποψηφιότητά σας, ούτε για την εταιρεία την ίδια!

Αν επιλέξετε να φορέσετε κοσμήματα, αποφύγετε μεγέθη, χρώματα και λάμψεις που τραβούν την προσοχή του συνεντευξιαστή, δεδομένου ότι σας συμφέρει να “ακολουθεί” τον ειρμό της συζήτησης και τα λεγόμενά σας, από το να “χαζεύει” κάτι που του αποσπάει την προσοχή. Επίσης, αν φοράτε κόσμημα στον καρπό ή τα δάχτυλα (βραχιόλι, ρολόι ή δαχτυλίδι), έχετε κατά νου ότι όποτε το χέρι σας ακουμπάει στο τραπέζι της συνέντευξης, ο ήχος που θα προκαλεί αν σας ξεφύγει κάποια απότομη κίνηση, θα αποσπά τόσο τον συνεντευξιαστή όσο και εσάς τους ίδιους, το οποίο θέλετε να αποφύγετε.

- **Τα εμπριμέ είναι OFF!**

Όταν παραπάνω αναφερόμαστε σε ουδέτερους τόνους, εννοούμε παστέλ (ροζ, φιστικί, μπεζ, λευκό, απαλό κίτρινο, γαλάζιο, ανοικτό μπλε, λιλά, κ.ο.κ.) ή μονόχρωμους τόνους. Τα παστέλ και γενικότερα τα ανοικτά χρώματα είναι επιθυμητά, δεδομένου ότι θα φορέσετε πιθανόν κάτι σκούρο “από κάτω”. Κι αυτό, γιατί είναι προτιμότερο να μην συνθέσετε ένα σκουρόχρωμο σύνολο από πάνω ως κάτω· θα μπορούσε να ερμηνευθεί ως απαισιόδοξο ή μελαγχολικό/καταθλιπτικό και να σχολιαστεί αρνητικά ή ακόμα και να επιφέρει τέτοιο κλίμα στη συνέντευξη.

- **Να βάλω τα εφαρμοστά και να “φυσάει”; Όχι βέβαια!**

Ο συγκεκριμένος προβληματισμός προκύπτει κυρίως στην γυναικεία εμφάνιση και ταιριάζει με την παραπάνω συμβουλή για τα μήκη της φούστας ή του φορέματος που θα επιλέξετε. Είναι προτιμότερο, είτε αυτό αφορά σε πουκάμισο/μπλουζα, σε παντελόνι ή φούστα, ή σε φόρεμα, να αποφευχθούν υφάσματα που εφαρμόζουν προκλητικά στο σώμα σας. Ασχέτως με τη σωματική σας διάπλαση, είναι καλύτερο να μην προκαλέσετε σχόλια ή εντυπώσεις που μπορεί να προβούν σε αρνητική αξιολόγηση. Προτιμήστε ασφαλείς επιλογές και ενδυμασίες-υφάσματα που δίνουν κομψό και λιτό αποτέλεσμα.

Τικ-Τακ, Τικ-Τακ! (Διαχείριση Χρόνου Προσέλευσης)

Ένα από τα πιο φλέγοντα θέματα που αφορούν στην καλή εντύπωση που θέλει να αφήσει ένας υποψήφιος και πίσω τους κρύβονται “μύθοι και πραγματικότητες”, είναι η ώρα της προσέλευσης σε ένα ραντεβού συνέντευξης. Όπως γνωρίζετε, χρειάζεται να είστε στην ώρα σας και μάλιστα λίγα λεπτά νωρίτερα. Αυτό θα εξασφαλίσει, από τη μία τη μείωση του άγχους που βιώνετε εκείνη τη στιγμή και επιπλέον, θα δώσει την ευκαιρία να δείτε κάποια πράγματα και καταστάσεις από κοντά και να βγάλετε μερικά πρώτα συμπεράσματα... Χρονικά όμως, πόσο νωρίτερα χρειάζεται να φτάσετε; Η απάντηση είναι, ότι περίπου ένα τέταρτο της ώρας με είκοσι λεπτά πριν, είναι ιδανικός χρόνος. Αν καταφέρετε να υπολογίσετε την προσέλευσή σας κατ’ αυτόν τον τρόπο, θα εξασφαλίσετε ότι τυχόν καθυστερήσεις δεν θα σας επηρεάσουν. Πόσο μάλλον, αν αξιοποιήσετε τον επιπλέον χρόνο προς όφελός σας. Θυμηθείτε: Η προσέλευση πολύ νωρίτερα από το ραντεβού σας δεν ερμηνεύεται θετικά, αντιθέτως υποδεικνύει κακή διαχείριση χρόνου!

Sherlock Holmes στις υπηρεσίες σας! (Αποκωδικοποίηση Περιβάλλοντος)

Έχοντας φτάσει στην συνέντευξη, στο λεγόμενο “κατώφλι της εταιρείας”, προτείνουμε να δράσετε εξεταστικά και να εκμεταλλευτείτε κάθε στιγμή, πριν ακόμα το προσπεράσετε. Φροντίστε όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, να φτάσετε λίγο νωρίτερα από την ώρα του ραντεβού σας. Ο κερδισμένος αυτός χρόνος, θα σας βοηθήσει να μάθετε χρήσιμες πληροφορίες. Αρχικά, παρατηρήστε τις ενέργειες-συνήθειες και τη διάθεση του προσωπικού της εταιρείας, κατά την είσοδο, έξοδο από την εταιρεία ή το διάλειμμα. Προσέξτε την ένδυσή τους· εξετάστε αν απέχετε πολύ με την επιλογή που εσείς ακολουθήσατε. Τέλος, σκεφτείτε αν τα πρώτα σημάδια της κουλτούρας που διαφαίνεται, είναι αυτή που θα θέλατε να αντιπροσωπεύετε, αν τυχόν ξεκινήσετε εργασία εκεί. Συνεπώς, συλλέξτε όλες τις παραπάνω πληροφορίες και βγάλτε κάποια πρώτα συμπεράσματα που θα σας οδηγήσουν σε εύστοχες ερωτήσεις και αξιολόγηση της εξέλιξης της συνέντευξης. Προσοχή μόνο, πώς θα αξιοποιήσετε αργότερα αυτό το εφόδιο της πληροφόρησης που λάβατε.

Όλα τα παραπάνω, μπορείτε να τα ακολουθήσετε σαν manual οδηγιών επαγγελματικής δράσης και συμπεριφοράς, 24 ώρες πριν την πολυπόθητη “αναμέτρηση”! Φροντίστε κάθε λεπτομέρεια, προετοιμαστείτε κατάλληλα προκειμένου να προβάλετε το αποτέλεσμα που θα κάνει τη διαφορά ανάμεσα σε άλλους υποψηφίους για τη θέση, και κερδίστε “στα σημεία”!! Μην ξεχνάτε, ότι παράγοντες του αποτελέσματος είναι η τύχη, οι συνθήκες και άλλες παράμετροι. Κύριος παρονομαστής, όμως, είστε εσείς και η στάση σας.



Πιάστε την ΕΥΚΑΙΡΙΑ απ’ τα μαλλιά!

Σήμερα είναι η ευκαιρία σας. Αναλογιστείτε όλες τις ώρες προετοιμασίας, αναζήτησης, στενοχώριας, απογοήτευσης, δύναμης για νέο ξεκίνημα πάλι απ’ την αρχή, ενθάρρυνσης και κουράγιου εκ νέου... Όλη αυτή η περίοδος είναι “κτήμα” σας, είναι η δουλειά σας και ο κόπος σας – σας ανήκει! Βασικά, όπως ήδη θα έχετε αντιληφθεί κι από τις προηγούμενες ενότητες, είναι μια πλήρης απασχόληση που τελούσατε όλο αυτό το διάστημα και σήμερα, έφτασε η ημέρα της τελικής (ή το πρώτο στάδιό της) αξιολόγησης. Σαν “εξετάσεις” ένα πράγμα! Τώρα είναι η στιγμή που χρειάζεται να αποδώσετε τα μέγιστα!

Σίγουρα, κάποια απ’ τα πρώτα συναισθήματα που βιώνετε είναι να μην είχατε κλείσει ποτέ αυτό το ραντεβού. Το άγχος, η αδρεναλίνη και ο αρνητισμός, μπορεί να κυριεύσουν τις σκέψεις και τις αισθήσεις σας. Αν πάλι όχι, ενδεχομένως να μην είναι απόλυτα υγιές· καλύτερα να βιώνετε έστω το “δημιουργικό άγχος” για να σας αφυπνίζει και να σας κρατά σε εγρήγορση. Παραμερίστε αντιπαραγωγικά συναισθήματα που μπορεί να επηρεάσουν τη συμπεριφορά σας, την εντύπωση που θα δώσετε και κατ’ επέκταση το αποτέλεσμα της συνέντευξης. Μην ξεχνάτε, ότι έχετε προετοιμαστεί κατάλληλα ακολουθώντας τα βήματα των προηγούμενων εννοιών, ντυθήκατε όπως απαιτεί η περίπτωση και ερευνήσατε επαρκώς την εταιρεία (αντικείμενο, δράση, περιβάλλον). Το μόνο που απομένει είναι, έχοντας φτάσει πια στην “τελική γραμμή”, να αξιοποιήσετε όλες τις πληροφορίες που έχετε “αποθηκεύσει” στη μνήμη σας και να “πιάσουν τόπο” οι λεπτομέρειες που φροντίσατε για να αφήσετε το καλύτερο δυνατό “αποτύπωμα”.

As συστηθούμε...

Ξεκινήστε με τις απαραίτητες συστάσεις. Ανατρέξτε στη συμβουλή να θυμάστε το όνομα του ατόμου που θα σας πάρει τη συνέντευξη (μέσω αποστέθισης ή κρατώντας σημείωση) – εδώ ακριβώς θα σας φανεί χρήσιμη. Έτσι, όταν εισέρθετε στην εταιρεία, θα ζητήσετε τον συνεντευξιαστή σας με τ’ όνομά του και λογικά είτε θα σας αφήσουν να περιμένετε σε χώρο αναμονής είτε θα σας οδηγήσουν στο χώρο της συνέντευξης. Θυμηθείτε:

- Απ’ την αρχή της συνάντησης, η φωνή σας να είναι σταθερή και μεστή - είναι σημαντικό να δηλώνετε μέσω της παρουσίας, της φωνής και της στάσης του σώματός σας, ότι “ήρθατε για να πάρετε τη δουλειά”
- Η χειραψία σας κατά τον χαιρετισμό – μία από τις πιο παρεξηγήσιμες και αμήχανες στιγμές για τους περισσότερους –, χρειάζεται να είναι δυνατή και σταθερή. Ακόμα και το γεγονός ότι το χέρι σας μπορεί να είναι χαλαρό, ή η χειραψία σας θερμή και ενδεικτική του ότι χαρήκατε για τη συνάντηση, μπορεί να καθορίσουν την εξέλιξη μιας συνέντευξης.

Τα κύρια μέρη μιας συνέντευξης

Ουσιαστικά, μια συνέντευξη απαρτίζεται από τρία κυρίως μέρη, κατά τα οποία αναλύονται οι σπουδές και η εκπαίδευση του υποψηφίου, η προϋπηρεσία του και πώς αυτή έχει εξελιχθεί με τον καιρό (επιτεύγματα), και τέλος, το ψυχολογικό προφίλ του (η προσωπικότητα και τα χαρακτηριστικά του που επαληθεύονται μέσω ψυχομετρικών εργαλείων ή άτυπων ασκήσεων). Αυτά τα τρία μέρη, είναι ο συνήθης τρόπος αξιολόγησης υποψηφίων. Παρ’ όλα αυτά, αυτός ποικίλει ανάλογα με το προφίλ της θέσης και το επίπεδο ιεραρχίας αυτής. Υπάρχουν περιπτώσεις αξιολόγησης υψηλότερων στελεχών όπου ερωτήσεις που αφορούν στο μακρινό παρελθόν, συνήθως παραλείπονται. Αντιστοίχως, σε άτομα νεαρότερης ηλικίας που στερούνται προϋπηρεσίας, το βάρος της αξιολόγησης δίνεται σε άλλα σημεία.

Σε κάθε περίπτωση, με την εκκίνηση της διαδικασίας, ο συνεντευξιαστής αξιοποιεί τις πρώτες στιγμές για να “σπάσει ο πάγος”, με στόχο να νιώσουν και οι δύο πλευρές μια κάποια εξοικείωση. Τότε, ξεκινάει το τυπικό μέρος της αξιολόγησης – η Συνέντευξη.

- Α. Στο πρώτο μέρος της αξιολόγησης, ο συνεντευξιαστής συνήθως αναζητά το υπόβαθρο της εκπαίδευσης του υποψηφίου. Σε αυτό το σημείο, φροντίστε χωρίς να μακρηγορήσετε, να αναφέρετε τις γνώσεις και το επίπεδο της μόρφωσής σας, ειδικά σε ότι αφορά στις απαιτήσεις της θέσης που αξιολογείστε. Καλό είναι, να αναφερθείτε σε όποια επιπλέον επιμόρφωση λάβατε αφότου ολοκληρώσατε τις σπουδές σας, ακόμα και σε σεμινάρια που μπορεί να θεωρηθούν χρήσιμα για τη συγκεκριμένη θέση.

ΕΧΕΤΕ ΚΑΙ ΕΣΕΙΣ ΡΟΛΟ...

Μην ξεχνάτε, ότι έχετε και εσείς λόγο στην εξέλιξη της συνέντευξης, μπορείτε με τον τρόπο σας και με έμμεσες τεχνικές, να καθορίσετε το αποτέλεσμά της και σίγουρα, να εξασφαλίσετε μια πιο χαλαρή διεξαγωγή. Είναι πολύ σημαντικό να αντιληφθείτε, ότι στο “τραπέζι της συνέντευξης” έχουν λόγο και ενεργό ρόλο και οι δύο πλευρές. Δε σημαίνει, επειδή σας κάλεσαν για συνέντευξη, ότι χρειάζεται ευλαβικά να ακολουθείτε δίχως συμμετοχή τη ροή αυτής. Είναι πρώτα δική σας επιλογή το ότι βρίσκεστε εκεί και κατά δεύτερον επιλογή της εταιρείας και του αξιολογητή. Πρώτα εσείς επιλέξατε την εταιρεία, γιατί βρήκατε ενδιαφέρουσα τη θέση που είχε ανακοινώσει και αποστείλατε το βιογραφικό σας, και μετέπειτα η εταιρεία σας ξεχώρισε ανάμεσα από άλλα βιογραφικά, ώστε να σας αξιολογήσει από κοντά. Αυτό, λάβετε το όχι μόνο σαν ευκαιρία να αποδείξετε την αξία σας, αλλά και για να τονώσετε την αυτοπεποίθησή σας. Μην το ξεχνάτε και φανείτε αντάξιοι της αναμέτρησης που έγινε και βγήκατε νικητής, έστω και στην “πρώτη μάχη”.

Β. Ο πυρήνας της συνέντευξης, ανεξαρτήτου υποψηφίου, ιεραρχίας ή θέσης, είναι η αναφορά στην προϋπηρεσία. “Κλειδί” και συμπληρωματική βοήθεια εδώ, αποτελεί η σωστή σύνταξη του βιογραφικού εκ των προτέρων. Αν στο βιογραφικό έχετε αναλύσει επιγραμματικά και όχι περιγραφικά (ναι, υπάρχει διαφορά) την εμπειρία σας, το πιθανότερο είναι ότι έμμεσα θα κατευθύνετε τον αξιολογητή σας να ακολουθήσει την πορεία των δεδομένων που του έχετε δώσει. Συνεπώς, οι ερωτήσεις θα ταιριάζουν με τις καταγραφές σας και το πιθανότερο είναι, να σας ζητήσει περισσότερη ανάλυση ή επεξήγηση αυτών που αναφέρετε. Αν όμως, έχετε μπει σε διαδικασία ανάλυσης κι έχετε γράψει εκτενείς περιγραφές της εμπειρίας σας, το πιο πιθανό είναι να τον “χάσετε” στην ανάγνωση των παραγράφων. Έτσι, θα προτιμήσει να εφεύρει ερωτήσεις, και μάλιστα “παγίδες”, για να εκμαιεύσει εύκολα τις πληροφορίες που θέλει, μιας και ήδη θα έχει κουραστεί και μπερδευτεί με την όλη διαδικασία. Προσοχή: Ενώ τα παραπάνω, δεν αποτελούν κανόνα για όλους τους συνεντευξιαστές, αποτελούν μεγάλο ποσοστό διαχείρισης μιας συνέντευξης.

Γ. Το τελευταίο μέρος της αξιολόγησης, χωρίς αυτό να ακολουθεί απαραίτητα σειρά προτεραιότητας, είναι η διερεύνηση της προσωπικότητάς σας. Μια διαδικασία καθαρά υποκειμενική, όπου κάθε αξιολογητής, ενδέχεται να βγάλει διαφορετικά και πιθανόν λανθασμένα συμπεράσματα. Εξ ου και συνηθίζεται η χρήση γραπτών αξιολογήσεων που λειτουργούν υποστηρικτικά/συμπληρωματικά. Με τη χρήση π.χ. ψυχομετρικών αξιολογήσεων, προκύπτει ένα χρήσιμο αποτέλεσμα για τον αξιολογητή. Το μόνο που χρειάζεται, είναι αυτός να διασταυρώσει ή να αμφισβητήσει (αν του το υποδεικνύει το ένστικτό του), τα δεδομένα αυτά με επιπλέον ερωτήσεις, ώστε να καταλήξει σε ένα συμπέρασμα, όσο το δυνατόν πιο αντικειμενικό.

Ήρθε η ώρα σας!

Όχι, δεν είναι αυτό που νομίζετε... Θα γυρίσετε σώος και αβλαβής μετά τη συνέντευξη (γέλια)! Οι ρόλοι, κατά τη συνέντευξη, είναι δύο (βλ. ακριανό παράρτημα). Αυτό σημαίνει, ότι κατά τη διάρκεια αυτής, όσο και στο τέλος, θα χρειαστεί να αναζητήσετε απαντήσεις και πληροφορίες χρήσιμες, για να τις “πάρτε μαζί σας φεύγοντας”. Κοινώς, “τροφή για σκέψη”. Αν λοιπόν, κατά την περιγραφή της θέσης, έχετε απορίες σχετικά με το ρόλο, το εύρος των αρμοδιοτήτων, το ωράριο ή τον τόπο/χώρο εργασίας, ρωτήστε άφοβα. Φυσικά, διατηρήστε επαγγελματικό και συνετό προφίλ, προσαρμοσμένο στα περιθώρια συζήτησης και χρόνου που θα σας έχει διαθέσει ο συνεντευξιαστής. Κάντε σαφείς ερωτήσεις, με αρχή, μέση και τέλος και μην αφήνετε τις φράσεις σας λειψές ή ενεργείτε με παρεξηγήσιμο λεκτικό και σωματική στάση. Το ίδιο ισχύει, αν σκεφτείτε να ρωτήσετε:

- αν θα καλύπτουν τα μεταφορικά έξοδα, σε συνάρτηση με τον τόπο εργασίας σας
- αν θα παρέχονται επιπλέον ανέσεις ή/και οικονομικές διευκολύνσεις και
- ποιος θα είναι ο μικτός μισθός σας (σε επαγγελματικές συζητήσεις αναφερόμαστε σε μικτά, όχι τόσο σε καθαρές απολαβές)

Φροντίστε, όσον αφορά στα παραπάνω, να “κρατήσετε την όρεξή σας” για την επόμενη επικοινωνία σας μαζί τους. Τέτοιου είδους ερωτήσεις, ιδιάζουσες και βάθους διαπραγματεύσεως, δεν αρμόζουν στην πρώτη συνάντηση. Ακόμα, άλλωστε, γνωρίζετε και αναζητάτε την μεταξύ σας εξοικείωση, προκειμένου να συζητάτε αργότερα σε άλλη βάση. Η ισορροπία και η υγιής στάση, είναι η ιδανική συμπεριφορά. Φανείτε ενεργός ακροατής, λιτός και σοβαρός ομιλητής και εύστοχος σε ερωτήσεις.

Τρεις ερωτήσεις όλες κι όλες...

Ευρύτερος στόχος της συνέντευξης είναι η διερεύνηση τριών βασικών ερωτημάτων που αναζητά να ανακαλύψει μια εταιρεία, προκειμένου να αποδειχθεί πως ταιριάζετε στην κουλτούρα της και πώς μπορείτε να εναρμονιστείτε με τα καθήκοντα και το περιβάλλον της. Όπως:

- **Μπορείτε να κάνετε τη δουλειά;**

Όπως είναι γνωστό, η ουσία μιας συνέντευξης, είναι να εξετάσει ο εργοδότης ή ο συνεντευξιαστής, την καταλληλότητα του υποψηφίου σε σχέση με τα καθήκοντα της θέσης. Στην προκειμένη περίπτωση, θα εξεταστείτε για το αν αντιλαμβάνεστε τη σημασία των εργασιών που θα σας ανατεθούν, το πώς θα αξιοποιήσετε τα εργαλεία που θα σας δοθούν με σκοπό να τις φέρετε εις πέρας και αν όλα τα παραπάνω θα γίνουν σε κατάλληλους χρόνους και με τους διαθέσιμους πόρους. Πιο απλά; Θα αξιολογηθείτε για το αν έχετε όχι μόνο τις ικανότητες, από πλευράς τεχνικής του αντικειμένου σας, αλλά αν έχετε ενεργή συναισθηματική νοημοσύνη (EQ) και μπορείτε να κρίνετε τί περαιτέρω χρειάζεται να κάνετε, ποιος να εμπλέξετε και πώς να συμπεριφερθείτε. Αν δηλαδή, είστε καλοί στη



δουλειά σας, αποδοτικοί και εντός χρονοδιαγράμματος. Δοκιμάστε λοιπόν από μόνοι σας να αποδείξετε τα παραπάνω, αναφέροντας παραδείγματα από την προϋπηρεσία ή τη ζωή σας, κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής σας. Παραδείγματα που σας έκαναν να μάθετε, ακόμα κι αν αυτό συνέβη μέσα από σφάλματα. Δείξτε ποιες ήταν οι συμπεριφορές σας και πώς αυτές θα σας βοηθήσουν επί της παρούσης να ταιριάζετε, με περισσότερη πείρα, στη θέση που επιδιώκετε. Μην περιμένετε να αγχωθείτε από τις ερωτήσεις που θα σας γίνουν για να απαντηθεί αυτή η 1^η ερώτηση. Προλάβετε τους!

- **Θα αγαπάς τη δουλειά σου;**

Για το συγκεκριμένο, σίγουρα δε θα ερωτηθείτε άμεσα ή κατά πρόσωπο. Αυτό που θέλει ο εργοδότης να δει, έστω μέσα από τις παρατηρήσεις του ατόμου που θα σας πάρει τη συνέντευξη, είναι τον ενθουσιασμό σας για τη θέση που έχετε αιτηθεί. Σε αυτές τις οικονομικά δύσκολες εποχές που διανύουν πολλές χώρες, συμπεριλαμβανομένης και της δικής μας, είναι κοινή λογική πως το μισθολογικό δύσκολα αποτελεί κίνητρο στις τρέχουσες θέσεις εργασίας, ειδικά στα επίπεδα που κυμαίνεται. Θα ήταν χρήσιμο να δείξετε πριν καν ερωτηθείτε έμμεσα, ότι αντιλαμβάνεστε πως έχει η πραγματικότητα και να αναφέρετε τους τρόπους που κινητοποιήστε, όταν οι προφανείς παράγοντες απουσιάζουν. Πώς ανταποκρίνεστε στα καθήκοντά σας όταν το περιβάλλον σας (συνάδελφοι , προϊστάμενος ή υφιστάμενοι) δεν καταφέρνει να σας κινητοποιεί διαρκώς, λόγω φόρτου εργασίας και γρήγορων ρυθμών...; Φερθείτε έξυπνα - αναφέρετε διακριτικά τι σας εμπνέει, περνώντας έτσι ως κρυφό μήνυμα τις απαιτήσεις που έχετε, τι περιμένετε δηλαδή από έναν εργοδότη που του αξίζει να “σας αποκτήσει”. Προσοχή! Η διακριτικότητα που αναφέρθηκε, προφανώς δεν έχει να κάνει με την αλαζονεία· διατηρήστε προφίλ ευσυνειδητού υποψηφίου που θα τους παρακινήσει το ενδιαφέρον, χωρίς να προκαλέσει με ανώριμες ή αντιεπαγγελματικές αναφορές.

- **Μπορούμε να δουλέψουμε μαζί σου;**

Ισάζια ισχύ με τις ικανότητες και την προϋπηρεσία ενός υποψηφίου, είναι η “χημεία” που θα δημιουργηθεί ή μπορεί να διαγνωσθεί κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Υπάρχουν πολλά αξιόλογα στελέχη, τα οποία έχουν να επιδείξουν ικανότητες, γνώσεις και εμπειρίες... Είναι όμως τα κατάλληλα για να ταιριάξουν με την κουλτούρα της επιχείρησης που θέλουν να γίνουν μέλος; Αυτό, είναι ένα κρίσιμο σημείο που χρειάζεται να εξεταστεί οπωσδήποτε. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, στο τέλος της συνέντευξης ή κατά τη διάρκεια, πιθανόν να ερωτηθείτε αν υπάρχει κάτι που θέλετε να διευκρινίσετε με τη σειρά σας· φροντίστε να είστε προετοιμασμένοι. Θα φανεί ιδιαίτερα ενδιαφέρον στον συνεντευξιαστή να τον ξαφνιάσετε με λίγες, αλλά εύστοχες ερωτήσεις/παρατηρήσεις που αποσκοπούν στη διερεύνηση της κουλτούρας της εταιρείας. Κι αυτό, μπορεί να λειτουργήσει συνδυαστικά, έχοντας δώσει ήδη σημασία στο περιβάλλον και τους ανθρώπους της εταιρείας, πριν καν οδηγηθείτε στη συνέντευξη. Μην μέινετε απαθείς, υποκινούμενοι από το άγχος σας. Παραμερίστε το και γίνετε παρατηρητικοί, ώστε αυτό να σας δώσει τροφή για συζήτηση αργότερα. Προσοχή και πάλι· αποφύγετε να σχολιάσετε κρίνοντας - απλά ρωτήστε για να επιβεβαιώσετε. Αν κάτι δεν ταιριάζει στη δική σας κουλτούρα, έχετε χρόνο αφού φύγετε από τη συνέντευξη να το “μετρήσετε”, να κρίνετε, και ενδεχομένως να απορρίψετε εσείς, πριν απορριφθείτε από αυτούς στο μέλλον επειδή δεν ταιριάζατε.

ΜΗΝ ΕΥΧΗΘΕΙΤΕ...

ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΘΕΙΤΕ!

Κλείνουμε την ενότητα με 3 ρητά σε ελεύθερη μετάφραση του Jim Rohn, συγγραφέα, επιχειρηματία και ομιλητή σε θέματα Κινήτρων και Κινητοποίησης:

- Μην ευχηθείτε να ήταν όλα πιο εύκολα...να εύχεστε εσείς να ήσασταν καλύτεροι
- Μην ευχηθείτε να έχετε λιγότερα προβλήματα...να εύχεστε να αποκτήσετε περισσότερες ικανότητες
- Μην ευχηθείτε να αντιμετωπίσετε λιγότερες προκλήσεις...να εύχεστε να γίνεται πιο σοφοί.



Άκου τι λένε όσοι το κάνουν ήδη!

Σίγουρα, όλοι, λιγότερο ή περισσότερο, θα έχετε δει τα τελευταία δύο χρόνια δεκάδες τηλεοπτικά ρεπορτάζ και έντυπα δημοσιεύματα για τον “τάδε νέο Έλληνα που ‘κατακτά’ τη δεινή αγορά, με την τάδε επιχειρηματική ιδέα ή καινοτομία”. Η νέα και η νεανική επιχειρηματικότητα (δύο διαφορετικές έννοιες), έχουν κατακτήσει αξιοσημείωτο μέρος του δημόσιου λόγου και η αιτία είναι προφανής: τα (μερικά) διέξοδα που προσφέρουν από την οικονομική κρίση και την ανάγκη για την προβολή θετικών ειδήσεων.

Με το 99,8% των επιχειρήσεων στην Ελλάδα να είναι μικρομεσαίες, η επιχειρηματική δραστηριοποίηση δεν είναι κάτι πρωτόγνωρο για την ελληνική πραγματικότητα. Αυτό που αλλάζει, από τη μεριά της κοινής γνώμης, των μέσων ενημέρωσης και εν τέλει της πολιτικής, είναι η αντιμετώπιση της επιχειρηματικότητας (όχι όμως και η διευκόλυνσή της) ως κάτι θετικό και ως μία λύση στο οξύ πρόβλημα της ανεργίας και της οικονομικής ανασύστασης της χώρας.

Πολλοί νέοι, λοιπόν, “αποκλεισμένοι” πλέον από το Δημόσιο, αλλά και την ιδιωτική αγορά εργασίας, στρέφονται στην ανάληψη επιχειρηματικής δράσης. Μπορεί μελέτες να δείχνουν ότι η επιχειρηματική δραστηριοποίηση συνεχίζει να “εξαντλείται” στα καφέ-μπαρ και στα ταχυφαγεία, ωστόσο όσοι παρακολουθούν το επιχειρηματικό ρεπορτάζ, έχουν την ευκαιρία να “ανακαλύπτουν” ανθρώπους και νέες εταιρείες που παρουσιάζουν είτε κάτι καινοτόμο είτε κάτι “διαφορετικό” στον παραδοσιακό τομέα που ασχολούνται. Τέσσερις τέτοιες εταιρείες – η κάθε μία με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της – παρουσιάζονται παρακάτω, με στόχο να εμπνευστείτε και να διερευνήσετε την επιλογή του επιχειρείν!

1. Η **Kinems** ξεκίνησε τον Φεβρουάριο του 2013 από τον Μιχάλη Μπουλουδάκη, κάτοχο μεταπτυχιακού στο e-Learning και υποψήφιο διδάκτορα του Πανεπιστημίου Πειραιά. Σε συνεργασία με θεραπευτές και ειδικούς παιδαγωγούς, αναπτύσσει διαδραστικά εκπαιδευτικά παιχνίδια για παιδιά με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, όπως αυτισμός ή δυσπραξία, χρησιμοποιώντας προηγμένες τεχνολογίες φυσικής αλληλεπίδρασης. Με βάση την τεχνολογία Kinect της Microsoft, τα παιδιά παίζουν τα παιχνίδια της Kinems μέσω κινήσεων των χεριών και του σώματος, χωρίς να χρησιμοποιούν κάποιο ειδικό ποντίκι ή πληκτρολόγιο.

Τα προγράμματα ειδικής αγωγής χρησιμοποιούν παραδοσιακές μεθόδους εκμάθησης (παιχνίδια με κάρτες, εικόνες, καθρέπτες), οι οποίες συχνά δεν διατηρούν το ενδιαφέρον των παιδιών. Η Kinems εμπλουτίζει αυτές τις μεθόδους με μία νέα, τεχνολογικά υποστηριζόμενη προσέγγιση, που τα προσελκύει και τα κινητοποιεί. Η εταιρεία έχει αναπτύξει μέχρι στιγμής έξι παιχνίδια για την εξάσκηση της οπτικής και ακουστικής μνήμης, της γλώσσας, των μαθηματικών και άλλων δεξιοτήτων.

Στόχος της εταιρείας είναι να διώξει την ταμπέλα “ειδικά” από τα λογισμικά που χρησιμοποιούν αυτά τα παιδιά, αναπτύσσοντας παιχνίδια που θα μπορούν να παίξουν με όλους σε ένα σχολείο. Παράλληλα, παρέχει στους θεραπευτές μία διαδικτυακή πλατφόρμα όπου καταγράφονται αυτόματα δεδομένα για την πορεία και την επίδοση των παιδιών, δεδομένα τα οποία μέχρι σήμερα κατέγραφαν με χειρόγραφες σημειώσεις ή βιντεοσκοπήσεις.

Η ιδέα για τη δημιουργία παιχνιδιών για την ειδική αγωγή προέκυψε, όταν ένα παιδί από το φιλικό περιβάλλον της ομάδας διαγνώστηκε με αυτισμό και αντιμετώπισε τους περιορισμούς των παραδοσιακών μεθόδων. “Εκκολαπτόμενη” αρχικά στο Κέντρο Καινοτομίας της Microsoft στην Αθήνα και στη συνέχεια στον επιχειρηματικό “επιταχυντή” Startupbootcamp στο Άμστερνταμ της Ολλανδίας, η εταιρεία, στις αρχές του 2014 έκλεισε την πρώτη της μεγάλη συμφωνία διανομής για τις ολλανδόφωνες χώρες, ενώ προετοιμάζεται για να “μπει” και σε άλλες αγορές της Ευρώπης, καθώς και της Αμερικής.

Μιχάλης Μπουλουδάκης, Kinems: “Μην επιχειρείς γιατί είναι trend ή το κάνουν οι φίλοι σου, αλλά γιατί έχεις μία ωριμασμένη ιδέα, κατάλληλη ομάδα και καλό timing”



ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΠΟΓΚΑΣ,
ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΟΣ,
STARTUPS &
ENTREPRENEURSHIP EDITOR,
EMEA.GR





2. **Το Μουσείο Ελληνικής Γαστρονομίας** ξεκίνησε επίσης στις αρχές του 2013 από μία ιδέα του Κωνσταντίνου Ματσουρδέλη και σε συνεργασία με μία 12μελή ομάδα μουσειολόγων, ιστορικών, οικονομολόγων και marketers.

Αποτελείται από δύο μέρη: Ένα μουσείο, το οποίο εκθέτει αντικείμενα και ιστορίες για την ελληνική διατροφή από την αρχαία Ελλάδα μέχρι και σήμερα, και ένα εστιατόριο, στο οποίο οι επισκέπτες του μουσείου ή και άλλοι θαμώνες μπορούν να γευθούν συνταγές βασισμένες στην εκάστοτε έκθεση του μουσείου. Οι εκθέσεις είναι περιοδικές και αλλάζουν ανά τακτά διαστήματα, ενώ αφορούν στην παραγωγή και κατανάλωση των τροφών στον ελληνικό χώρο και στον πολιτισμό που δημιουργείται γύρω από αυτές.

Στόχος του Μουσείου είναι να προσφέρει μία ολοκληρωμένη εμπειρία, γι' αυτό κάθε εισιτήριο συμπεριλαμβάνει και δοκιμές γεύσεων από τις συνταγές του εστιατορίου. Ταυτόχρονα, στο χώρο διοργανώνονται μαθήματα μαγειρικής, με βάση τις εκθέσεις του Μουσείου, τα οποία απευθύνονται σε ξένους και Έλληνες, οι οποίοι θέλουν να γνωρίσουν τα ελληνικά προϊόντα και τις σωστές τεχνικές για να τα αναδείξουν μέσα από παραδοσιακές συνταγές.

Η ιδέα προέκυψε κατά τη διάρκεια των επιχειρηματικών σπουδών του Κ. Ματσουρδέλη στην Αγγλία και της εργασίας του στο χώρο της εστίασης, με στόχο να δημιουργήσει ένα project που θα συνδέει την γαστρονομία και τον πολιτισμό. Όταν επέστρεψε στην Ελλάδα, γνωρίστηκε με την ομάδα μουσειολόγων που συνεργάζονται, οι οποίοι είχαν επίσης το “όραμα” για ένα μουσείο που δεν θα προβάλλει απλώς αντικείμενα, αλλά θα προσφέρει ολοκληρωμένες εμπειρίες, και το Μουσείο δεν άργησε να λάβει “σάρκα και οστά”.

Επιχειρηματικώς, το Μουσείο Ελληνικής Γαστρονομίας εστιάζει στις αγορές του τουρισμού και των εταιρικών εκδηλώσεων, έχοντας ξεκινήσει συνεργασίες με τουριστικά πρακτορεία, τα οποία συμπεριλαμβάνουν στα ταξιδιωτικά τους “πακέτα” ολοκληρωμένες επισκέψεις στο Μουσείο, αλλά και με εταιρείες οι οποίες, μέσω των μαθημάτων μαγειρικής στο χώρο, επιδιώκουν τη σύσφιγξη των σχέσεων (team building) μεταξύ των εργαζομένων τους.

Κωνσταντίνος Ματσουρδέλης: “Όταν είσαι νέος, ο εθελοντισμός ανοίγει ευκαιρίες καριέρας. Η εμπειρία που έχεις αποκτήσει, είναι πολύ σημαντική για την επόμενη δουλειά σου”



3. Η **Χυλο** ξεκίνησε το Μάιο του 2013 και με έδρα τη Σύρο, κατασκευάζει χειροποίητα ξύλινα γυαλιά ηλίου. Η ιδέα ξεκίνησε από την Ελένη Βακονδίου και τον Περικλή Θερριό, οι οποίοι ήδη για τέσσερα χρόνια “δούλευαν” με το ξύλο στον ελεύθερο χρόνο τους για την κατασκευή παιχνιδιών, διακοσμητικών και άλλων ειδών για προσωπική τους χρήση. Όταν έχασαν και οι δύο τις θέσεις εργασίας τους, το υλικό που κατεργάστηκαν τα προηγούμενα χρόνια τους προσέφερε και την επιχειρηματική έμπνευση: τη δημιουργία ποιοτικών, κατασκευασμένων και ραφιναρισμένων στο χέρι γυαλιών ηλίου. Η αγορά των premium προϊόντων (κυρίως στα τρόφιμα, αλλά και κάθε άλλου είδους) κατακτά σημαντικό μερίδιο τόσο στην Ελλάδα, αλλά κυρίως στο εξωτερικό, και η Χυλο αποτελεί ένα παράδειγμα εταιρείας η οποία μετέτρεψε ένα καθημερινό, “παραδοσιακό” υλικό σε ένα νέο, premium προϊόν, υψηλής αισθητικής αξίας.

Η ομάδα της εταιρείας δούλεψε αρκετούς μήνες πριν το λανσάρισμα των τεχνουργημάτων της, όπως τα χαρακτηρίζει, προκειμένου να καταλήξει στα κατάλληλα είδη ξυλείας, τα σχέδια και τις τεχνικές κατασκευής των γυαλιών. Για την εξασφάλιση του κεφαλαίου του πρώτου τμήματος της παραγωγής, χρησιμοποίησε μια crowdfunding πλατφόρμα και αναζήτησε χρηματοδότηση από το κοινό. Κατάφερε να συγκεντρώσει 25.000€ (έναντι στόχου 15.000€), να αγοράσει την ακριβή ξυλεία που απαιτείτο και να ξεκινήσει τις πρώτες παραδόσεις της στους ίδιους ανθρώπους που την είχαν στηρίξει συνεισφέροντας στην καμπάνια χρηματοδότησης. Η κατασκευή κάθε ζευγαριού χρειάζεται περίπου 7 με 10 ημέρες να κατασκευαστεί, καθώς ολόκληρη η διαδικασία γίνεται στο χέρι, χωρίς καμία παρέμβαση μηχανής, περνάει από 16 διαφορετικά στάδια, ενώ τόσο ο σκελετός όσο και οι φακοί, επιστρώνονται με ειδικά υλικά για την αντοχή και την καλή τους κατάσπαση. Η εταιρεία, σε αυτούς τους λίγους μήνες που έχουν μεσολαβήσει, έχει μεγαλώσει, δημιουργώντας δύο νέες θέσεις εργασίας, ενώ εξυπηρετεί καθημερινά παραγγελίες τόσο από την Ελλάδα όσο και από το εξωτερικό. Τα αυθεντικά γυαλιά Χυλο πωλούνται αποκλειστικά μέσα από το διαδικτυακό κατάστημα της εταιρείας και ήδη έχουν δημιουργήσει μία νέα “τάση” και στον υπόλοιπο χώρο.

Ελένη Βακονδίου: “Όταν κάτι έχει τόση δουλειά και λεπτομέρεια, αυτό που κάνεις πρέπει να το αγαπάς”

4. Το **Slim Bites** είναι ένα ζαχαροπλαστέιο διαφορετικό από τα υπόλοιπα, καθώς είναι το πρώτο στην Αθήνα που δημιουργεί αποκλειστικά με στέβια και άλλες πρώτες ύλες χαμηλής θερμιδικής αξίας, για να προσφέρει γλυκίσματα “κορυφαίας” γεύσης σε άτομα που ακολουθούν ειδικό διαιτολόγιο.

Δημιουργήθηκε τον Μάρτιο του 2013 από την Ευστρατία Τουμπή και τον σύζυγό της, μετά από δύο χρόνια μελέτης πάνω σε συνταγές με τη χρήση της στέβιας. Η στέβια προέρχεται από τα φύλλα ενός θάμνου με φυσικές γλυκαντικές ιδιότητες. Μελέτες έχουν δείξει ότι εμφανίζει μηδενικό γλυκαιμικό δείκτη και γλυκαιμικό φορτίο, κάτι που την καθιστά κατάλληλη για κατανάλωση από διαβητικούς. Από το 2011 εγκρίθηκε για χρήση ως γλυκαντικό από την Ευρωπαϊκή Ένωση και έκτοτε έχει χρησιμοποιηθεί σε τρόφιμα και ροφήματα, κερδίζοντας συνεχώς “έδαφος” και στην Ελλάδα.

Προκειμένου να δημιουργήσει τις 40 συνταγές που διαθέτει μέσω του καταστήματος, το Slim Bites συνεργάστηκε με εξειδικευμένη διαιτολόγο-διατροφολόγο και δημιούργησε 140 συνταγές. Η ιδιαίτερη φροντίδα του ζαχαροπλαστέιου αποκαλύπτεται και στα υπόλοιπα υλικά που χρησιμοποιεί, εκτός της στέβιας: φρούτα, ξηρούς καρπούς και γαλακτοκομικά εποχής από Έλληνες παραγωγούς, βιολογική βανίλια από αναγνωρισμένους παραγωγούς παγκοσμίως, τη διάσημη σοκολάτα Valrhona και σοκολάτα με στέβια, καθώς και κακάο χαμηλών λιπαρών που εισάγονται από την Αγγλία.

Εκτός της χρήσης της στέβιας ως κύριας πρώτης ύλης, το ζαχαροπλαστέιο δημιουργεί γενικότερα ένα concept “slim” (όπως λέει και το όνομά του) γεύσεων, δηλαδή κατάλληλων για όσους πάσχουν από σακχαρώδη διαβήτη ή ακολουθούν μία ποιοτική διατροφή λόγω προβλημάτων υγείας ή λόγω δίαιτας. Έτσι, όλες οι λιπαρές ύλες αντικαθίστανται από άλλες, με χαμηλότερα λιπαρά, δημιουργώντας γλυκά με τις μισές θερμίδες. Τα γλυκά παρουσιάζονται στο κατάστημα θερμιδομετρημένα και με αναφορά στα λιπαρά και στους υδατάνθρακες που περιέχουν, ώστε ο καταναλωτής να γνωρίζει τι είναι κατάλληλο για τον ίδιο να αγοράσει. Ανάλογη προσοχή έχει δοθεί και στην επιλογή των συνεργαζόμενων σεφ, προκειμένου να δημιουργούν όλο το γλυκό από την αρχή, και όχι χρησιμοποιώντας έτοιμες σκόνες ή μίγματα ζαχαροπλαστικής.

Η ιδέα για τη δημιουργία του ζαχαροπλαστέιου προέκυψε όταν συγγενικό πρόσωπο της Ε. Τουμπή αντιμετώπισε το πρόβλημα του διαβήτη. Εκείνη, εργαζόμενη ως αρχιτέκτων στην Αγγλία, ξεκίνησε να δημιουργεί γλυκίσματα κατάλληλα για το συγγενικό της πρόσωπο, με βάση υλικά χαμηλών λιπαρών και συνταγές ζαχαροπλαστικής που είχε διδαχθεί στην Γαλλία. Τα γλυκά που δημιούργησε “διαδόθηκαν” με μεγάλη επιτυχία ανάμεσα στους συγγενείς και τους φίλους της και έτσι αποφάσισε να αφήσει το αρχιτεκτονικό της γραφείο και να δημιουργήσει ένα ζαχαροπλαστέιο που θα παρασκευάζει γλυκά κατάλληλα για ανθρώπους σε ειδικό διαιτολόγιο. Με την υποστήριξη του συζύγου της στο επιχειρηματικό και οικονομικό επίπεδο της εταιρείας, εξασφάλισε χρηματοδότηση μέσω κοινοτικών κονδυλίων και ξεκίνησε την επιχείρηση.

Μετά το πρώτο κατάστημα, η εταιρεία ανοίγει και δεύτερο στην περιοχή της Αττικής, ενώ ευρύτερος στόχος είναι να εξαπλωθεί μέσω μίας αλυσίδας συνεργαζόμενων ζαχαροπλαστέιων, τα οποία θα εφοδιάζονται από το ίδιο το εργαστήριο της Slim Bites.

Ευστρατία Τουμπή: “Όταν ξεκινάς, το πιο δύσκολο είναι να βρεις τους κατάλληλους ανθρώπους με την κατάλληλη εμπειρία για να συνεργαστείς”

How to start-up your startup

Η πρώτη δομή υποστήριξης μίας νέας εταιρείας είναι οι συνεργατικοί χώροι, οι αποκαλούμενοι co-working spaces. Πρόκειται για κοινούς χώρους εργασίας, στους οποίους ένας επαγγελματίας ή μία νεοσύστατη επιχειρηματική ομάδα, νοικιάζει θέσεις είτε σε κοινόχρηστο χώρο είτε σε “κλειστό” γραφείο. Οι χώροι αυτοί συνήθως απευθύνονται σε ομάδες που ακόμη “δουλεύουν” την επιχειρηματική τους ιδέα/σχέδιο ή σε εταιρείες που έχουν μόλις συσταθεί αλλά δεν έχουν τη δυνατότητα, για οικονομικούς κυρίως λόγους, αγοράς ή ενοικίασης δικού τους γραφείου. Πέραν του οικονομικού οφέλους, η μεγαλύτερη αξία των συνεργατικών χώρων έγκειται στις “κοινότητες” και τους συνεργατικούς σχηματισμούς που δημιουργούν.



ΤΙ ΕΙΝΑΙ

CO-WORKING SPACES;

Η πρώτη δομή υποστήριξης μίας νέας εταιρείας είναι οι συνεργατικοί χώροι, οι αποκαλούμενοι co-working spaces. Πρόκειται για κοινούς χώρους εργασίας, στους οποίους ένας επαγγελματίας ή μία νεοσύστατη επιχειρηματική ομάδα, νοικιάζει θέσεις είτε σε κοινόχρηστο χώρο είτε σε “κλειστό” γραφείο. Οι χώροι αυτοί συνήθως απευθύνονται σε ομάδες που ακόμη “δουλεύουν” την επιχειρηματική τους ιδέα/σχέδιο ή σε εταιρείες που έχουν μόλις συσταθεί αλλά δεν έχουν τη δυνατότητα, για οικονομικούς κυρίως λόγους, αγοράς ή ενοικίασης δικού τους γραφείου. Πέραν του οικονομικού οφέλους, η μεγαλύτερη αξία των συνεργατικών χώρων έγκειται στις “κοινότητες” και τους συνεργατικούς σχηματισμούς που δημιουργούν.

Στην Αθήνα λειτουργούν συνολικά 6 τέτοιοι χώροι:



- To CoLab Workspace Athens** (Πετραράκη 28, Σύνταγμα) είναι ο πρώτος συνεργατικός χώρος που δημιουργήθηκε στην Ελλάδα, πίσω στο 2010. Απευθύνεται κυρίως σε τεχνολογικές εταιρείες, ενώ προσφέρει θέσεις εργασίας σε “ανοιχτό” χώρο (από κοινού με άλλες εταιρείες), αλλά και “κλειστά” γραφεία. Οι τιμές φιλοξενίας κυμαίνονται από 10€/ημέρα εργασίας για τους ανοιχτούς χώρους έως 550€/μήνα για τα μεγάλα γραφεία. Στις παροχές του περιλαμβάνονται ο εξοπλισμός, πρόσβαση σε αίθουσες συναντήσεων κλπ. Διοργανώνει εκπαιδευτικά σεμινάρια, αλλά και τα εκπαιδευτικά προγράμματα CoLab Academy και Startup Factory. Αντίστοιχος χώρος υπό το brand του CoLab Workspace λειτουργεί και στο Ηράκλειο Κρήτης (Οδός 1770, 10).
- To Foundation** (Πειραιώς 123, Κεραμεικός) ξεκίνησε ως 123P το 2012 και φιλοξενεί επίσης κυρίως νέες τεχνολογικές εταιρείες. Τα πακέτα φιλοξενίας κυμαίνονται από 150€/μήνα (συν 50€ τέλος ενεργοποίησης) για τους ανοιχτούς χώρους έως 450€/μήνα για τα διαχωρισμένα γραφεία τριών ατόμων (50€ τέλος ενεργοποίησης). Στις παροχές του συμπεριλαμβάνονται διεύθυνση φυσικής αλληλογραφίας, χρήση ρεσεψιόν, αναλώσιμα κ.ο.κ. Διοργανώνει το πρόγραμμα εκπαιδευτικών σεμιναρίων Educ.ation για νομικά, φορολογικά, ζητήματα μάρκετινγκ και πωλήσεων, με τη συμμετοχή κορυφαίων επαγγελματιών του χώρου.
- To Impact Hub Athens** (Καραϊσκάκη 26, Ψυρρή) αποτελεί μέρος της κοινότητας των 50 HUBs που λειτουργούν παγκοσμίως, με τα οποία διασυνδέει τα μέλη του. Απευθύνεται σε τεχνολογικές εταιρείες, καθώς και σε κοινωνικές επιχειρήσεις και πρωτοβουλίες σε εκπαίδευση, πολιτισμό και περιβάλλον. Κάθε μέλος πληρώνει από 18€/ανά μήνα για 10 ώρες χρήσης έως 170€/μήνα για απεριόριστη αξιοποίηση του χώρου. Οι τιμές περιλαμβάνουν τις υπηρεσίες του χώρου, σύνδεση με το διεθνές και τοπικό δίκτυο και ειδικές εκπτώσεις για εκδηλώσεις και εκπαιδευτικά προγράμματα. Όπως όλοι οι υπόλοιποι co-working spaces, το Impact Hub φιλοξενεί διάφορα σεμινάρια, εκπαιδευτικά προγράμματα και άλλου είδους εκδηλώσεις.
- To The Cube** (Κλεισόβης 8, Εξάρχεια) είναι ο μεγαλύτερος συνεργατικός χώρος όλων, καθώς απλώνεται σε 5 διαφορετικά επίπεδα. Τα πακέτα φιλοξενίας κοστίζουν από 145€/μήνα για μία ανοιχτή ευέλικτη θέση έως 850€ για κλειστό γραφείο εννέα ατόμων. Προσφέρει, επίσης, ημερήσιες και εβδομαδιαίες κάρτες φιλοξενίας, από 10 έως 80€. Παρέχει, εκτός από το χώρο, θέσεις parking, αίθουσες συνεδριάσεων, ασύρματη σύνδεση υψηλών ταχυτήτων στο Διαδίκτυο μέσω οπτικών ινών. Διοργανώνει, επίσης, δημιουργικά εργαστήρια, σεμινάρια προγραμματισμού για παιδιά, εκπαιδευτικές ομιλίες κ.ά.
- To Synergy Project** (Μιχαήλ Χατζηκωνσταντή 13, Πανόρμου) είναι ένας από τους παλαιότερους συνεργατικούς χώρους και με μεγάλη αποδοχή ανάμεσα στο τεχνολογικό κοινό της Αθήνας. Τα πακέτα φιλοξενίας του κυμαίνονται από 10€/ημέρα για τον σταθμό εργασίας ενός ατόμου έως 500€/μήνα για γραφείο έως πέντε ατόμων. Η χρήση της αίθουσας συναντήσεων (έως έξι άτομα) κοστίζει από 10€/ώρα έως 180€ για 20 ώρες. Παρέχει πλούσιο εξοπλισμό, σειρά υπηρεσιών και ευκολιών για κάθε σταθμό εργασίας, γραφείο ή αίθουσα συναντήσεων, ανάλογα με τη χρήση που κάνει ο ένοικος.
- To Tzaferi 16** (Τζαφέρη 16, Κεραμεικός) είναι ένας μεγάλος χώρος – έδρα μίας διαφημιστικής εταιρείας, η οποία τον διαμόρφωσε κατάλληλα ώστε να μπορεί να φιλοξενήσει νέες εταιρείες. Στο εσωτερικό του κτηρίου έχει διαμορφωθεί μία εσωτερική πλατεία γύρω από ένα δένδρο ελιάς και επίσης παρέχονται δωρεάν ποδήλατα για κοντινές βόλτες των ενοίκων του χώρου. Το κόστος διαμορφώνεται ανάλογα με το “πακέτο” υπηρεσιών που αγοράζει ο χρήστης του χώρου, το εμβαδό και τη χρήση του χώρου, το μέγεθος της ομάδας κοκ., και τιμολογούνται από 195€/μήνα για ένα ανοιχτό γραφείο έως 595€/μήνα για ένα κλειστό γραφείο δύο ατόμων.

Ανάλογοι χώροι δημιουργούνται και στην Θεσσαλονίκη: Ο πρώτος συνεργατικός χώρος της πόλης ονομάζεται coho – the coworking home (Ναπολέοντος Ζέρβα 10, Αγία Τριάδα) και άνοιξε τον Απρίλιο του 2013. Απευθύνεται όχι μόνο σε τεχνολογικές εταιρείες, αλλά και σε επιχειρήσεις από το χώρο του εμπορίου ή άλλων δραστηριοτήτων. Παρέχει συμπληρωματικά αίθουσες συναντήσεων, υποδομές για σεμινάρια και παρουσιάσεις, υψηλής ταχύτητας ασύρματο δίκτυο, αναλώσιμα κλπ. Τα πακέτα φιλοξενίας διαμορφώνονται από 15€/ημέρα για μία ευέλικτη ατομική θέση εργασίας έως 380€/μήνα για ένα κλειστό γραφείο 4 ατόμων. Η δεύτερη και τρίτη

δομή υποστήριξης μίας νέας εταιρείας είναι τα αποκαλούμενα “εκκολαπτήρια” (incubators) και οι “επιταχυντές” (accelerators). Αποτελούν προγράμματα για ομάδες που θέλουν να κάνουν το επόμενο “βήμα”: Σύσταση εταιρείας και ανάπτυξη προϊόντος και πελατολογίου.

Τα “εκκολαπτήρια” προσφέρουν χώρους φιλοξενίας για αρκετό χρονικό διάστημα (συνήθως έξι ή δώδεκα μήνες), υποστήριξη στην ίδρυση της εταιρείας, σε νομικά και φορολογικά θέματα και δικτύωση με ανθρώπους της αγοράς και του επιχειρείν. Οι “επιταχυντές” δίνουν έμφαση σε εντατικά εκπαιδευτικά προγράμματα, συντομότερης διάρκειας (συνήθως τρεις μήνες), με τη συμμετοχή εξειδικευμένων μεντόρων, φθάνοντας τις εταιρείες σε ένα σημείο εξέλιξης όπου είναι έτοιμες να αναζητήσουν πλέον εξωτερική χρηματοδότηση για τα επόμενα βήματά τους.

Στην Ελλάδα, σε αυτές τις δύο κατηγορίες, δραστηριοποιούνται

οι εξής πρωτοβουλίες:

- Orange Grove:** Το “εκκολαπτήριο” της Ολλανδικής Πρεσβείας στην Αθήνα. Κάθε μία startup που επιλέγεται, φιλοξενείται, διασυνδέεται με έναν μέντορα που παρακολουθεί και υποστηρίζει την ανάπτυξή της, αποκτά πρόσβαση σε μεγάλες ολλανδικές και ελληνικές εταιρείες, καθώς και σε ολοκληρωμένα εκπαιδευτικά προγράμματα και σεμινάρια σε συνεργασία με ελληνικά και ολλανδικά πανεπιστήμια. Στο πλαίσιο του υγιούς ανταγωνισμού με τις ιδιωτικές πρωτοβουλίες, κάθε φιλοξενούμενη ομάδα καταβάλλει δωρεά 100€/μήνα συμμετοχής.
- IQbility:** Πρόκειται για το “εκκολαπτήριο” που δημιουργήσε ο όμιλος εταιρειών Quest. Το σημείο στο οποίο διαφοροποιείται είναι ότι πέραν της φιλοξενίας και των υπηρεσιών, παρέχει, σε στρατηγική συνεργασία με το επενδυτικό ταμείο PJ Tech Catalyst Fund, απευθείας χρηματοδότηση έως 60.000€ στις εταιρείες που φιλοξενεί, με αντάλλαγμα ένα ποσοστό στο μετοχικό κεφάλαιό της.
- egg:** Το “εκκολαπτήριο” που δημιουργήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της τράπεζας Eurobank με τον συνεργατικό σχηματισμό Corallia. Φιλοξενεί επιλεγμένες εταιρείες για 12 μήνες και, εκτός από υποστήριξη σε τεχνικά ζητήματα, διασυνδέει την κάθε μία με έναν επιτυχημένο επαγγελματία, ο οποίος την καθοδηγεί. Κάθε εβδομάδα, οι φιλοξενούμενες startups συγκεντρώνονται κάνοντας απολογισμό της πορείας τους. Κάθε ομάδα καταβάλλει συμβολικά 1€/ημέρα συμμετοχής και το ποσό που συγκεντρώνεται δωρίζεται σε φιλανθρωπικά ιδρύματα.
- Aephoria.Net:** Το “εκκολαπτήριο” επιχειρηματικών ιδεών στους τομείς του περιβάλλοντος, της αγροτικής παραγωγής και της βιώσιμης ανάπτυξης, που δημιουργήσαν η περιβαλλοντική Οργάνωση Γη, η πλατφόρμα elculture και το Ίδρυμα K2. Με στόχο την ανάπτυξη της “πράσινης” επιχειρηματικότητας, φιλοξενεί νέες εταιρείες και τις βοηθά στη δημιουργία εταιρικού σχήματος, σε βασικές νομικές και λογιστικές υπηρεσίες και στην προσπάθεια δικτύωσης στην αγορά, με αντάλλαγμα δικαίωμα συμμετοχής στη μετοχική σύνθεση της νέας εταιρείας.
- Metavallon:** “Τρέχει” προγράμματα επιχειρηματικής “επιτάχυνσης” τα τελευταία τρία χρόνια. Το τελευταίο πρόγραμμα περιλαμβάνει τρεις ανεξάρτητους άξονες: α) τη μεταμόρφωση μιας ιδέας σε επιχείρηση, β) την παροχή εξειδικευμένων επιμορφωτικών εργαστηρίων και τη διασύνδεση με ένα παγκόσμιο δίκτυο μεντόρων και γ) την “εκκόλαψη” σε χώρους εργασίας, με την παροχή επαγγελματικών υπηρεσιών και διασύνδεση με πηγές χρηματοδότησης. Το πρόγραμμα της Metavallon “κλείνει” με επιχειρηματικό ταξίδι ενός μήνα στη Silicon Valley.
- Cosmote Start-Up:** Υλοποιήθηκε στο πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της εταιρείας τηλεπικοινωνιών Cosmote, από την Asset Ogilvy, το Foundation, την Ελληνική Εταιρεία Διοικήσεως Επιχειρήσεων και την OTEAcademy. Επίλεξε και φιλοξένησε 10 συνολικά ομάδες, παρέχοντάς τους ένα εντατικό πρόγραμμα “επιτάχυνσης”, σε συνεργασία με μέντορες και επαγγελματίες από διάφορους κλάδους. Το πρόγραμμα ολοκληρώθηκε με μία παρουσίαση των επιλεγμένων ομάδων μπροστά σε ένα κοινό επενδυτών και ειδικών από τον startup χώρο.
- Stage One Accelerator:** Είναι ο επιχειρηματικός “επιταχυντής” που λειτουργεί στη Θεσσαλονίκη και άλλες πόλεις της Μακεδονίας και απευθύνεται σε startups της Βορείου Ελλάδος. Συνεργάζεται με το επενδυτικό ταμείο PJ Tech Catalyst Fund για την απευθείας συμμετοχή στο IQbility και τη χρηματοδότησή τους σε εταιρείες που έχουν “αποφοιτήσει” επιτυχώς από το πρόγραμμα “επιτάχυνσης” που παρέχει. Το κόστος συμμετοχής στο πρόγραμμα ανέρχεται σε 700€/ομάδα, ωστόσο παρέχονται υποτροφίες για την κάλυψή του.



ΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΕΙ ΚΑΝΕΙΣ Ή ΝΑ ΜΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΕΙ;

Ανάλογες υπηρεσίες επιχειρηματικής “ωρίμανσης” και “επιτάχυνσης”, με φιλοξενία και παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών προς τους υποστηριζόμενους προσφέρουν, επίσης, το Κέντρο Καινοτομίας της Microsoft στο Μαρούσι και η StartTech Ventures, επενδυτικός βραχίονας του οικοσυστήματος εταιρειών Virtual Trip Group.

Το τέταρτο και τελευταίο επίπεδο σε αυτόν τον – πρώτο – “κύκλο ζωής” μίας startup είναι η εξασφάλιση χρηματοδότησης. Τα τελευταία δύο χρόνια, έχουν γίνει δημοφιλή εναλλακτικά εργαλεία χρηματοδότησης, όπως οι επενδυτικοί “άγγελοι” (ιδιώτες επενδυτές ή πρώην επιχειρηματίες, παρέχουν μικρά ποσά χρηματοδότησης με αντάλλαγμα μικρά μετοχικά ποσοστά) και τα venture capital και private equity funds (επενδυτικά ταμεία που επενδύουν μικρά ή μεγάλα ποσά σε μία εταιρεία με αντάλλαγμα ποσοστό στο μετοχικό της κεφάλαιο).

Στην Ελλάδα δραστηριοποιούνται πάνω από 10 τέτοια ταμεία, τα οποία εστιάζουν κατά κύριο λόγο σε εταιρείες που βρίσκονται σε μεγαλύτερα στάδια ανάπτυξης. Από τα τέλη του 2012 δραστηριοποιούνται 4 νέα ταμεία, σε συνεργασία με το πρόγραμμα Jeremie του Ευρωπαϊκού Επενδυτικού Ταμείου: Odyssey Venture Partners (έχει δεσμεύσει περί τα 30 εκατ. ευρώ), Ελικονος Jeremie SICAR (17 εκατ. ευρώ), PJ Tech Catalyst Fund (σε σύμπραξη με την Τράπεζα Πειραιώς, 15 εκατ. ευρώ) και Jeremie Openfund II (12 εκατ. ευρώ). Εστιάζουν σε τεχνολογικές κυρίως εταιρείες πρώιμων ή πιο ανεπτυγμένων σταδίων και προκρίνουν ειδικές περιόδους αποδοχής αιτήσεων εταιρειών για χρηματοδότηση, αλλά εξετάζουν και μεμονωμένες περιπτώσεις καθ’ όλη τη διάρκεια του χρόνου.

Τέλος, για τις εταιρείες που δεν σχετίζονται άμεσα με την τεχνολογία, αλλά εμφανίζουν καινοτομίες σε τομείς όπως τρόφιμα, γεωργία, υποδομές, έρευνα και ανάπτυξη, κοινωνικά προβλήματα, κ.ά., σημαντικές ευκαιρίες χρηματοδότησης μπορούν να προσφέρουν τα κοινοτικά κονδύλια του “νέου ΕΣΠΑ” 2014-2020 (αναμένεται να δεσμευθούν περί τα 3,8 δισ. ευρώ για την επιχειρηματικότητα), αλλά και του προγράμματος-πλαίσιου της Ευρωπαϊκής Ένωσης “Ορίζοντας 2020”, επίσης για την περίοδο 2014-2020, μέσω του οποίου αναμένεται ότι θα κατευθυνθούν περί τα 16 δισ. ευρώ στις καινοτόμες μικρομεσαίες επιχειρήσεις και startups όλης της Ευρώπης.



ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ

ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ

Τα τελευταία δύο χρόνια, έχουν γίνει δημοφιλή εναλλακτικά εργαλεία χρηματοδότησης, όπως οι επενδυτικοί “άγγελοι” (ιδιώτες επενδυτές ή πρώην επιχειρηματίες, παρέχουν μικρά ποσά χρηματοδότησης με αντάλλαγμα μικρά μετοχικά ποσοστά) και τα venture capital και private equity funds (επενδυτικά ταμεία που επενδύουν μικρά ή μεγάλα ποσά σε μία εταιρεία με αντάλλαγμα ποσοστό στο μετοχικό της κεφάλαιο).

...ή γιατί να δώσουμε μια ευκαιρία στη μετανάστευση

Η μετανάστευση δεν είναι κάτι καινούργιο, δεν είναι γέννημα της τωρινής κρίσης. Είναι μια ανάγκη, μια θετική κατάληξη πολλών κρίσεων. Είναι μια πρωτόγονη αναζήτηση του ανθρώπου να αμφισβητήσει το παρόν, να σπάσει αλυσίδες, να αναζητήσει ένα καλύτερο αύριο, να βρει ευκαιρίες, να κριθεί από ανθρώπους που δεν τον ξέρουν, να συγκριθεί με ισάξιούς του και να προσπαθήσει να κερδίσει, να δοκιμάσει τις δυνάμεις του σε νέους χώρους.

Ο Κάιν είναι γεωργός. Έχει σταθερό χαρακτήρα, συντηρητικές απόψεις, είναι δεμένος με το χώρο και τον αέρα όπου γεννήθηκε. Πατά γερά στο χώμα, οι κινήσεις του είναι αργές και μεθοδικές. Ο Άβελ είναι ο νεότερος αδελφός. Σαν δευτερότοκος, δεν έχει πολύ χωράφι για να καλλιεργήσει και γίνεται βοσκός. Αυτό τον κάνει ευέλικτο, μετακινούμενο, νομά. Συχνά ονειρεύεται ξύπνιος. Στην περίοδο των ισχνών αγελάδων (σαν να λέμε στην τότε κρίση), δεν αντέχει τη στασιμότητα και τη μιζέρια· θέλει να πάρει τη ζωή στα χέρια του, να βρει νέους τόπους, εύφορα βοσκοτόπια, καινούριους ορίζοντες. Θέλει να πουλήσει το μεριδίό του και να μεταναστεύσει. Είναι ο πρώτος νομάς της ανθρωπότητας. Ο πρώτος μετανάστης. Ο Κάιν τον σκοτώνει.

Έκτοτε, η ιστορία του Άβελ επαναλαμβάνεται. Ευτυχώς, χωρίς την κατάληξη που έδωσε ο Κάιν. Ο άνθρωπος δεν σταμάτησε τη μετανάστευση. Η εσωτερική ανάγκη ή οι συνθήκες, σπρώχνουν συνήθως τους πιό τολμηρούς να αναζητήσουν νέους τόπους. Ιδιαίτερα οι Έλληνες, από τον Ομηρο και τον Ιάσωνα μέχρι τον Ωνάση, συμβάλλανε καθοριστικά στη μετανάστευση επί τρεις χιλιετίες, γράφοντας άπειρες ιστορίες επιτυχίας.

Σήμερα, ο νέος που βιώνει την κρίση με ανεργία και στερήσεις, έχει τις ακόλουθες επιλογές:

1. Να περιμένει έναν διορισμό στο δημόσιο. Γι' αυτό, θα χρειαστεί να διαθέτει άπειρη υπομονή και πολλούς οικονομικούς πόρους (τη γνωστή "καβάντζα"), διότι κανένας δεν ξέρει πότε και κάτω από ποιες συνθήκες θα ξαναρχίσουν οι διορισμοί. Αν κάποτε αρχίσουν, – προσωπικά, δεν βλέπω προοπτική μέσα στα επόμενα πέντε χρόνια –, ίσως πλέον να έχει ξεπεράσει το όριο ηλικίας.
2. Να ψάξει για δουλειά στον ιδιωτικό τομέα. Θα χρειαστεί κατάλληλες γνωριμίες, καθώς και χρήσιμη εξειδίκευση. Και πάνω απ' όλα, υπομονή. Όταν βρει εργασία, πιθανόν να χρειαστεί να αποδεχθεί σκληρούς εργασιακούς όρους, όπως π.χ. απασχόληση ενδεχομένως χωρίς αμοιβή για κάποια χρονική περίοδο (βλ. εθελοντική εργασία) και στη συνέχεια εκτενή ωράρια, με μικρή αμοιβή. Όσο περισσότερο συνειδητοποιήσει τώρα, ότι αυτές είναι οι συνθήκες που τον περιμένουν, τόσο ευκολότερα θα ζήσει τα πρώτα, δύσκολα χρόνια.
3. Να δημιουργήσει κάτι μόνος του (βλ. Startup). Στη σημερινή, ανταγωνιστική αγορά, θα χρειαστεί να δρομολογήσει ένα από τα ακόλουθα:
 - i. να βάλει πολλή προσωπική εργασία και να θέσει ανταγωνιστικές τιμές, με το όποιο ρίσκο φέρει μαζί της αυτή η στρατηγική (ενδεχόμενο μειωμένο περιθώριο κέρδους)
 - ii. να καινοτομήσει με μια νέα ιδέα, (και ποιός δε θα ήθελε να βλέπει καινούριες ιδέες να εμφανίζονται μέσα στην κρίση!)
 - iii. να στραφεί στον πρωτογενή τομέα, με σύγχρονες καλλιέργειες ή εκτροφές. Δεδομένου ότι η επιλογή αυτή προϋποθέτει ριζική αλλαγή τρόπου ζωής και "εσωτερική μετανάστευση" από την πόλη στην ύπαιθρο, η προοπτική αυτή είναι ελκυστική μόνο για λίγους

Είναι κάτι από τα παραπάνω εύκολο; Όχι. Το εμπόριο ήταν ανέκαθεν δύσκολο και απαιτεί κεφάλαια. Οι υπηρεσίες (δικηγόροι, μηχανικοί, τεχνίτες, κ.λπ.) είναι κορεσμένες και αμείβονται ελάχιστα. Η καινοτομία δεν είναι εύκολη υπόθεση. Με τη σημερινή τεχνολογική εξέλιξη και την πολυπλοκότητα των μηχανισμών και διαδικασιών, η καινοτομία δημιουργείται κυρίως στα καλά οργανωμένα εργαστήρια της βιομηχανίας, και όχι κάνοντας ντούς, πέφτοντας από ένα σκαλί, ή ανάβοντας ένα σπύρ-



ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΚΟΥΖΕΛΗΣ,
ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΔΙΠΛΩΜΑΤΩΝ
ΕΥΡΕΣΙΤΕΧΝΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ ΤΟΥ
ΒΙΒΛΙΟΥ "ΒΗΜΑΤΑ ΕΚΤΟΣ ΕΛΛΑΔΑΣ"
ΠΟΥ ΕΚΔΟΘΗΚΕ ΠΡΟΣΦΑΤΑ ΑΠΟ ΤΙΣ
ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΣΑΒΒΑΛΑΣ.



το, όπως λέει ο αστικός μύθος. Μένει, λοιπόν, ο πρωτογενής τομέας με προϊόντα ποιότητας, ο οποίος έχει πολλά περιθώρια εξέλιξης. Απαιτεί μακρόπνοο όραμα, σχεδιασμό, αφοσίωση στην ποιότητα. Απαιτεί και ριζική αλλαγή τρόπου ζωής, άλλα ωράρια, νέο περιβάλλον, διαφορετική κοινωνικότητα. Όποιος το τολμήσει, θα ανταμειφθεί γεναιόδωρα από τη μητέρα γη.

4. Να μεταναστεύσει σε μια αναπτυσσόμενη χώρα, με ώριμη αγορά και συνθήκες ανταγωνισμού. Εκεί, αφού αποδείξει την αξία του (συνήθως μέσω του βιογραφικού του και μια σειρά συνεντεύξεων), συχνά αρχίζοντας από μια χαμηλά αμειβόμενη θέση τύπου πρακτικής για ένα μικρό διάστημα, θα ενσωματωθεί σε ένα ώριμο, αξιωματικό και καλά οργανωμένο εργασιακό περιβάλλον. Εκεί, θα αποδώσει με όλες του τις δυνάμεις, η συνεισφορά του θα αναγνωριστεί και θα ανταμειφθεί ανάλογα. Ο οργανισμός ή η εταιρεία στην οποία θα εργαστεί, θα του δώσει αρμοδιότητες και προαγωγές ανάλογα με την αξία του και τη συνεισφορά του, και όχι με βάση το γνωστό κριτήριο “Μπάρμπα στην Κορώνη”.

Μετά από κάποια χρόνια, ο σύγχρονος Οδυσσέας θα επιστρέψει στην Ιθάκη του πλούσιος και κυρίως πιο σοφός.

Επομένως, υπάρχουν τρεις δύσκολες επιλογές, από τις οποίες η πρώτη (διορισμός στο δημόσιο) είναι εκτός πραγματικότητας πια και έχει περάσει ανεπιστρεπτή.

Η τέταρτη επιλογή, η μετανάστευση, δεν είναι εύκολη. Δεν ταιριάζει σε όλους. Απαιτεί προσπάθεια και πολλά ψυχικά αποθέματα, διότι οι δυσκολίες μπορεί να είναι πολλές. Συμπάσχω με αυτούς που μετανάστευσαν, προσπάθησαν πολύ, ζήσανε δύσκολους χρόνους σε περιβάλλον που δεν επιλέξανε, αλλά δεν μπορέσανε να προσαρμοστούν. Κατανοώ επίσης αυτούς που λόγω ιδιοσυγκρασίας ή συνθηκών, δεν την τολμούν. Δεν συμμερίζομαι όμως αυτούς που δεν την εξετάζουν καν, διότι θεωρούν ότι αυτό το κράτος έχει υποχρέωση να τους βρει μια καλά αμειβόμενη απασχόληση (βλ. διορισμός). Ζουν σε άλλη εποχή και ονειρεύονται έναν κρατισμό που κατέρρευσε, διότι χρεοκόπησε. Ή κάποιους άλλους που πιστεύουν ότι μόνο εδώ είναι καλά, μόνο στη Ελλάδα υπάρχει ζωή, όλοι οι υπόλοιποι είναι “απολίτιστοι Βυσιγόθιοι”.

Θα μπορούσαμε να δούμε τη μετανάστευση όχι σαν ένα αναγκαίο κακό, αλλά σαν ένα ενδεχόμενο, σαν μια προοπτική, σαν μια διέξοδο. Ειδάλλως, λιγοστεύουμε ακόμα πιο πολύ το λιγοστό νερό στο μισοάδειο ποτήρι μας.

Η πρότασή μου δεν είναι “να παρατήσουμε όλοι την Ελλάδα”. Αντιθέτως. Αυτοί που βρίσκονται στο ζωντανό, παραγωγικό κομμάτι της κοινωνίας μας, θα μείνουν και θα προσφέρουν πολύτιμες υπηρεσίες εδώ, στους συμπολίτες μας.

Οι νεότεροι, αυτοί που μπήκαν στην αίθουσα του κινηματογράφου αργά, που βρήκαν όλες τις θέσεις ήδη πιασμένες και πολλούς ορθίους στο διάδρομο, που ακόμα και όρθιοι δεν μπορούν να δουν ούτε ένα μικρό κομμάτι της οθόνης, που βγαίνουν στο φουαγιέ και περιμένουν με τις ώρες και δεν βλέπουν κανέναν να βγαίνει, θα συνεχίσουν να περιμένουν; Θα αποφασίσουν να αλλάξουν γειτονιά. Θα πάνε κάπου όπου οι γνώσεις τους θα πιάσουν τόπο, η εργασία τους θα αμειφθεί, θα έχουν χρήματα και χρόνο να τα επενδύσουν.

Πού, όμως, θα ξοδέψουν τα χρήματά τους οι Έλληνες του εξωτερικού; Η μεγάλη λαχτάρα του Έλληνα μετανάστη είναι η Ελλάδα. Ιδιαίτερα, αφού δοκιμάσει έστω μια φορά την Κιανή Ακτή της Γαλλίας και άλλη μια τις παραδείσιες παραλίες της Καραϊβικής, θα πεισθεί ότι το ταβερνάκι στη Σίφνο, μια βόλτα στη Διονυσίου Αρεοπαγίτου, το Πόρτο Κατσίκι στη Λευκάδα ή μια παρτίδα τάβλι στο Πάνω Κουφονήσι, έχουν άλλη αξία. Τουλάχιστον γι’ αυτόν. Στην Ελλάδα θα ξοδέψει ένα σεβαστό μέρος από το εισόδημά του: Θα αγοράσει ένα εξοχικό ή μια ιδιοκτησία για αργότερα. Θα προσπαθήσει να “χτίσει” μια θυγατρική της εταιρείας που εργάζεται. Θα στείλει χρήματα για να στήσει με φίλους μια εμπορική ιστοσελίδα. Θα στείλει τα παιδιά του στους παπούδες για να μάθουν καλά Ελληνικά και θα ζησει ένα αξέχαστο Ελληνικό καλοκαίρι και θα επιστρέψει. Θα δώσει χρήματα στον “ξάδερφο” που δυσκολεύεται να ζησει την οικογένειά του, θα φιλοξενήσει τον ανηψιό του που θα ξεκινήσει τις σπουδές του στην ξένη χώρα και θα συμβουλευτεί τον φίλο του πώς να κάνει επιχειρηματικές επαφές στο εξωτερικό.

Πόσο πιο χρήσιμος θα ήταν στη χώρα του αν είχε μείνει Ελλάδα;

Δεν είναι εύκολο να προτρέπω τους νέους να φύγουν. Αν είχα επιλογή, θα προτιμούσα η χώρα μου να βρίσκεται σε ανάπτυξη, οι επιχειρηματίες να κάνουν παραγωγικές επενδύσεις, οι νέοι να βρίσκουν εύκολα εργασία αμέσως μετά το Πανεπιστήμιο στον τομέα που σπούδασαν, να ξεκινούν με κέφι και να αξιοποιούν όλη τους τη δημιουργικότητα, να

ΠΟΣΟ ΠΙΟ ΧΡΗΣΙΜΟΣ ΘΑ

ΗΤΑΝ ΣΤΗ ΧΩΡΑ ΤΟΥ ΑΝ

ΕΙΧΕ ΜΕΙΝΕΙ ΕΛΛΑΔΑ;

Δεν είναι εύκολο να προτρέπω τους νέους να φύγουν. Αν είχα επιλογή, θα προτιμούσα η χώρα μου να βρίσκεται σε ανάπτυξη, οι επιχειρηματίες να κάνουν παραγωγικές επενδύσεις, οι νέοι να βρίσκουν εύκολα εργασία αμέσως μετά το Πανεπιστήμιο στον τομέα που σπούδασαν, να ξεκινούν με κέφι και να αξιοποιούν όλη τους τη δημιουργικότητα, να υπάρχει θεμελιώδης έρευνα και ανάπτυξη υψηλής τεχνολογίας, η Ελλάδα να είναι το παγκόσμιο εργαστήριο Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας, η εκπαίδευση να βγει από τη μιζέρια στην οποία έπεσε κατόπιν τριών δεκαετιών δικομματισμού και ιδιοτελούς συνδικαλισμού, η ανάπτυξη να βοηθά την τέχνη και η τέχνη να φέρνει ανάπτυξη, η δικαιοσύνη να είναι γρήγορη και αμερόληπτη, οι παλαιότεροι να αποσύρονται ευχαριστημένοι αφήνοντας χώρο στα νιάτα, οι ανά τον κόσμο Έλληνες να επιστρέφουν με κεφάλαια, ιδέες και διασυνδέσεις, το κράτος και οι τράπεζες να είναι το γερό στήριγμα της επιχειρηματικότητας, ο τύπος να δίνει τη σωστή πληροφόρηση, να προβάλλει επιτυχίες και να μην είναι καθοδηγούμενος, ο τουρισμός να αναπτύσσεται με βάση την ποιότητα των προσφερομένων υπηρεσιών, όλο το χρόνο και όχι με βάση το “τζάμπα ήλιος και θάλασσα”, οι προσλήψεις σε όλους τους τομείς να γίνονται αξιωματικά...

υπάρχει θεμελιώδης έρευνα και ανάπτυξη υψηλής τεχνολογίας, η Ελλάδα να είναι το παγκόσμιο εργαστήριο Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας, η εκπαίδευση να βγει από τη μιζέρια στην οποία έπεσε κατόπιν τριών δεκαετιών δικομματισμού και ιδιοτελούς συνδικαλισμού, η ανάπτυξη να βοηθά την τέχνη και η τέχνη να φέρνει ανάπτυξη, η δικαιοσύνη να είναι γρήγορη και αμερόληπτη, οι παλαιότεροι να αποσύρονται ευχαριστημένοι αφήνοντας χώρο στα νιάτα, οι ανά τον κόσμο Έλληνες να επιστρέφουν με κεφάλαια, ιδέες και διασυνδέσεις, το κράτος και οι τράπεζες να είναι το γερό στήριγμα της επιχειρηματικότητας, ο τύπος να δίνει τη σωστή πληροφόρηση, να προβάλλει επιτυχίες και να μην είναι καθοδηγούμενος, ο τουρισμός να αναπτύσσεται με βάση την ποιότητα των προσφερομένων υπηρεσιών, όλο το χρόνο και όχι με βάση το “τζάμπα ήλιος και θάλασσα”, οι προσλήψεις σε όλους τους τομείς να γίνονται αξιοκρατικά...

Στις σελίδες του βιβλίου μου προσφέρω μια εναλλακτική πρόταση. Μια πρόταση που ακολούθησαν ήδη εκατομμύρια Έλληνες εδώ και 100 χρόνια, κάτω από αντίξοες συνθήκες, με ελάχιστη ή καθόλου πληροφόρηση, και πέτυχαν. Πέτυχαν όχι μόνο οι ίδιοι, αλλά κατάφεραν και έζησαν τις οικογένειές τους στην Ελλάδα, σπούδασαν νέους, επένδυσαν τα χρήματά τους στη χώρα, έκαναν ευεργεσίες. Προτρέπω, λοιπόν, τους νέους να επενδύσουν περισσότερο στην προσωπική τους ανάπτυξη, στην απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτεί η αγορά, στην εκμάθηση γλωσσών, στη μεγιστοποίηση της γνώσης τους σε προγράμματα υπολογιστών, στη βελτίωση της γραπτής και προφορικής επικοινωνίας τους. Το μέλημά τους θα πρέπει να είναι αποκλειστικά και μόνο, η προσωπική ανάπτυξη.

Αν χρειάζεται μια ακόμα πιο σαφής απάντηση στα παραπάνω, τότε η δική μου είναι:

Προτιμώ να δω νέους Έλληνες και Ελληνίδες να εργάζονται και να προοδεύουν στο εξωτερικό παρά να είναι άνεργοι στην Ελλάδα.



Οι εταιρίες επιλογής στελεχών στο πλευρό σας

Οι σύμβουλοι επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην αναζήτηση, επιλογή και ενοίκηση προσωπικού, το τελευταίο διάστημα, τείνουν να γίνουν απαραίτητο “εργαλείο” τόσο για τις εταιρίες, όσο και για τους υποψηφίους. Στην ελληνική αγορά, οι εταιρίες συμβούλων διαχωρίζονται σε αυτές που αναλαμβάνουν μόνο την τοποθέτηση-στελέχωση προσωπικού, σε αυτές που ενοικιάζουν προσωπικό για λογαριασμό της εταιρίας-πελάτη τους και σε εκείνες που προσφέρουν και τις δύο υπηρεσίες.

Παράλληλα, στην πρώτη κατηγορία οι σύμβουλοι διαχωρίζονται στους executive headhunters, που αναλαμβάνουν την εξεύρεση μόνο υψηλόβαθμων στελεχών (γενικών διευθυντών, ceos κ.ά) και στις εταιρίες που επιλέγουν στελέχη όλων των βαθμίδων, χαμηλά, μεσαία και υψηλά. Ένας άλλος διαχωρισμός αφορά τις ειδικότητες και τους κλάδους. Έτσι, οι περισσότεροι σύμβουλοι εξειδικεύονται σε συγκεκριμένες κατηγορίες θέσεων -χρηματοοικονομικές, marketing, πωλήσεις κ.ά.-, ενώ άλλοι εστιάζουν σε συγκεκριμένους κλάδους επιχειρηματικής δραστηριότητας, όπως φαρμακευτικές, λιανεμπόριο, τράπεζες κ.ά.

Τι προσφέρει ο σύμβουλος

Στην ουσία, οι εταιρίες-σύμβουλοι επιλογής στελεχών παρέχουν ολοκληρωμένες λύσεις που περιλαμβάνουν την επιλογή, αξιολόγηση και τοποθέτηση στελεχών, που ανταποκρίνονται στις ανάγκες κάθε εταιρίας και συμβαδίζουν με την εσωτερική τους κουλτούρα. Τα πλεονεκτήματα σε κάθε περίπτωση είναι πολλά. Οι σύμβουλοι διασφαλίζουν και για τους δύο εμπλεκόμενους φορείς -εταιρίες και στελέχη- απόλυτη εχεμύθεια, διακριτικότητα και επαγγελματισμό. Επιπλέον, έχουν συνεχή επαφή με πληθώρα επιχειρήσεων στην αγορά - αυτή εξάλλου είναι η δουλειά τους. Γνωρίζουν ποιες από αυτές είναι οικονομικά ανθηρές, ποιες αντιμετωπίζουν προβλήματα επιβίωσης, ποιες επεκτείνονται σε νέες δραστηριότητες ή και γεωγραφικές περιοχές, ποιες αναζητούν προσωπικό και σε ποιους τομείς της δραστηριότητάς τους. Είναι ενημερωμένοι και για τους μισθούς που δίνονται στην αγορά ανά θέση και επίπεδο αυτής, καθώς και τις θέσεις με τη μεγαλύτερη ζήτηση ανά περίοδο. Ενώ δεν είναι λίγες οι φορές, που οι εξειδικευμένοι σύμβουλοι γνωρίζουν και διαχειρίζονται διαθέσιμες θέσεις που δεν έχουν ανακοινωθεί επισήμως.

Τι κερδίζει ο υποψήφιος

Όλα αυτά τα στοιχεία είναι πολύ σημαντικά για έναν υποψήφιο που αναζητά εργασία, είτε είναι νεοεισερχόμενος, είτε ενδιαφέρεται να αλλάξει καριέρα. Αναμφισβήτητο, νοιώθει πιο ασφαλής, όταν ψάχνει δουλειά μέσα από μια αξιόπιστη εταιρία επιλογής στελεχών. Η καθοδήγηση και η πληροφόρηση που λαμβάνει από τον αρμόδιο σύμβουλο συντελούν στην καταλληλότερη επιλογή, ειδικά σε μια δύσκολη περίοδο, όπως αυτή που διανύουμε. Ένας σύμβουλος μπορεί να προσφέρει εναλλακτικές προτάσεις στον υποψήφιο και να τον βοηθήσει να τις αξιολογήσει καλύτερα, με βάση τις δεξιότητες, την εμπειρία αλλά και τις ανάγκες του, καθώς επίσης να τον ενημερώσει για την εξέλιξη και την κίνηση της αγοράς εργασίας.

Προσοχή στις “παγίδες”

Ο υποψήφιος θα πρέπει να είναι ιδιαίτερα προσεκτικός με την επιλογή της εταιρίας συμβούλων, γιατί εκτός από τις “σοβαρές” εταιρίες επιλογής στελεχών υπάρχουν και αρκετές που εκμεταλλεύονται ποικιλοτρόπως τους υποψηφίους και ειδικά τους ανέργους. Φυσικά, η λύση δεν είναι να αποφύγει ο υποψήφιος οποιαδήποτε συνεργασία μαζί τους, ούτε να είναι αρνητικός να έρθει σε επαφή μαζί τους. Η ενδεδειγμένη συμπεριφορά είναι η προσεκτική αντιμετώπισή τους και η ανάπτυξη μιας οριοθετημένης σχέσης μαζί τους. Ευτυχώς, οι περισσότεροι σύμβουλοι επιχειρήσεων λειτουργούν με αμιγώς επαγγελματικά κριτήρια, επομένως η συνεργασία μαζί τους μπορεί να αποβεί θετική και για τις δύο πλευρές. Πάντως, για την καλύτερη ενημέρωσή του ο υποψήφιος μπορεί να απευθυνθεί στην Ένωση Ιδιωτικών Εταιρειών Απασχόλησης (www.enidea.gr), η οποία διαθέτει τη λίστα των αδειοδοτημένων μελών της και παρέχει δωρεάν υπηρεσίες στους ανέργους.

ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ

Καλό πάντως είναι ο υποψήφιος να ελέγξει αν ο εξειδικευμένος σύμβουλος γνωρίζει τουλάχιστον τα παρακάτω:

- Τις ουσιαστικές γνώσεις και δεξιότητες του υποψηφίου
- Το εύρος των γνώσεών του
- Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας και θέσεις προτιμά να εργαστεί
- Την διάθεσή του να αναλάβει ευθύνες ή προκλητικά καθήκοντα
- Σε ποιες περιοχές θα ήταν διατεθειμένος να εργαστεί
- Για ποιο λόγο έχει αποχωρήσει από προηγούμενες εταιρίες και ποιος είναι ο λόγος που θέλει να μετακινηθεί από την παρούσα θέση του
- Αν ο υποψήφιος ενδιαφέρεται πραγματικά για τη θέση για την οποία συζητάνε
- Τα ερωτηματικά και τις αμφιβολίες που του δημιουργεί η θέση
- Αν έχει έρθει σε επαφή και με άλλους συμβούλους ή εταιρίες και περιμένει να του γίνει και άλλη επαγγελματική πρόταση
- Το ύψος των επιθυμητών αποδοχών του

Adecco HR:

Λεωφ. Κηφισίας 56, Μαρούσι, 15125,
τηλ. 210 69.30.490, fax: 210 69.19.358,
e-mail: infogr@adecco.com,
www.adecco.gr

AIMS International Hellas A.E.:

Ρηγιλλίν 26, Αθήνα, 10674,
τηλ. 210 72.21.568, fax: 210 72.17.926,
e-mail: aimsh@aims-hellas.com,
www.aims-hellas.com

Ανάδειξη:

Ν. Μάντζαρου 12, Θεσσαλονίκη, 54627,
τηλ. 2310 253.713, fax: 2310 253.713,
e-mail: info@anadeixi.gr,
www.anadeixi.gr

Alpha Plan:

Πλατεία Καρύτση 4Α, Αθήνα, 10561
τηλ. 210 61.46.022,
e-mail: athens@aplan.gr,
www.aplan.gr

Contax AE:

Κηρυκίου 6, Αθήνα, 10555,
τηλ. 210 32.56.310, fax: 210 32.20.037,
e-mail: contact.us@contax.gr,
www.contax.gr

Cornerstone Athens:

Αιγιαλείας 54, Μαρούσι, 15125,
τηλ. 210 61.48.585, fax: 210 61.48.588,
e-mail: athens@cornerstone-see.eu
www.cornerstone-see.eu

Create & Act:

Αθήνα: Σεμιτέλου 2Α, Ιλίσια, 115 28,
τηλ. 210 74.70.073
fax: 210 74.70.380,
e-mail: cva@createandact.gr,
www.createandact.gr
Θεσσαλονίκη: Λεωφ. Νίκης 3, Κέντρο, 54624,
τηλ. 2310 253.046,
fax: 2310 271.025,
e-mail: cv@createandact.gr,
www.createandact.gr

Creme de la Creme Human Resources SA:

Λεωφ. Πεντέλης 96 και Μπακογιάννη 1,
Βριλήσσια, 15235,
τηλ. 210 80.34.697, fax: 210 80.34.694,
e-mail: info@cremedelacreme.gr,
www.cremedelacreme.gr

DELOITTE BUSINESS SOLUTIONS A.E.:

Φραγκοκλησιές 3α & Γρανικού
151 25 Μαρούσι, τηλ. 210 67.81.100
e-mail: mycv@deloitte.gr, www.deloitte.gr

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ Α.Ε.:

Λεωφόρος Κηφισίας 296 & Ναυαρίνου 40,
Χαλάνδρι, Τ.Κ. 15232
τηλ. 210 67.29.040,
fax: 210 67.29.043
e-mail: info@diadikasia.gr,
www.diadikasia.gr

Exceed Consulting:

Ποσειδώνος 67, Γλυφάδα, 16674,
τηλ. 210 89.83.610,
fax: 210 89.83.450,
e-mail: info@exceed.gr, www.exceed.gr

HR Exsel ΕΠΕ:

Λεωφ. Βουλιαγμένης 85, Γλυφάδα, 16674,
τηλ. 210 96.40.411,
fax: 210 96.42.187,
e-mail: hrexsel@ath.forthnet.gr

HR Mind:

Ευαγγελικής Σχολής 76, Βύρωνας,
τηλ. 210 76.28.685, fax: 210 76.28.062,
e-mail: f.rigas@hrrmind.gr,
www.hrrmind.gr

HR Quest / Alexander Hughes:

Κηφισίας 64 και Πρεμέτης, Μαρούσι, 15125,
τηλ. 210 61.48.180, fax: 210 61.41.603,
e-mail: hrquest@hrquest.gr,
www.hrquest.gr

ICAP:

Ελευθερίου Βενιζέλου 2, Καλλιθέα, 17676,
τηλ. 210 72.00.000, fax: 210 72.20.815,
e-mail: icap@icap.gr
Αγ. Γεωργίου 5, Πατριαρχικό Πυλαίας,
Θεσσαλονίκη, 57001
τηλ. 2310 505.700, fax: 2310 505.898,
e-mail: thesaloniki@icap.gr,
www.icap.gr

IN Group AE HR Solutions:

Πατισίων 64 και Χέυδεν, Αθήνα, 10434,
τηλ. 210 82.10.555,
fax: 210 82.10.230,
e-mail: ingroup@ingroup.gr,
www.ingroup.gr

ISS Human Resources AE:

Λεωφ. Κηφισίας 280, 15232 Χαλάνδρι, Αθήνα
τηλ. +302130113300
e-mail: Elina.Politou@gr.issworld.com,
Eleftheria.Sakellariou@gr.issworld.com,
www.gr.issworld.com

Jobquest AE:

Π. Μπακογιάννη 1, Βριλήσσια, 15235,
τηλ. 210 81.01.821, fax: 210 81.01.760,
e-mail: info@jobquest.gr,
www.jobquest.gr

Klueh Human Resources Ελλάς:

Κλείτου 8, Ζωγράφου,
τηλ. +30 210 74.72.010-11
fax: +30 210 74.72.012
e-mail: hr@klueh.gr, www.kluehhr.gr

KPMG:

Στρ. Τόμπρα 3, 15342, Αγία Παρασκευή,
τηλ. 210 60.62.100,
fax: 210 60.62.111,
e-mail: justjobs@kpmg.gr, www.justjobs.gr

ManpowerGroup:

Λ. Μεσογείων 2-4, Πύργος Αθηνών,
Κτίριο Β'
115 27 Αθήνα
Τηλ.: 801 100.3001 & 210 69.27.400
Fax: 210 68.49.385 & 210 69.18.800
e-mail: manpower@manpowerteam.gr

Metior Executive Search:

Μιχαλακοπούλου 44, Αθήνα, 10551,
τηλ. 210 72.46.662,
fax: 210 72.46.663,
e-mail: cv@metior.gr

McKinsey & Company:

Όθωνος 6, 10557 Αθήνα,
τηλ. 210 36.72.400
e-mail: greece_recruiting@mckinsey.com,
www.mckinsey.gr

Optimal Business Action:

Λεωφ. Μεσογείων 209, Αθήνα, 11525,
τηλ. 210 32.59.350, fax: 210 32.59.380,
e-mail: info@optimalba.gr, www.optimalba.gr

People for Business:

Παραδείσου 17, Μαρούσι, 15125,
τηλ. 210 68.00.251, fax: 210 68.00.257,
e-mail: info@pfb.gr, www.peopleforbusiness.gr

PMS - Personal Management Services:

Ηρώων Πολυτεχνείου 155, Χαλάνδρι, 15231,
τηλ. 210 67.24.628, fax: 210 67.12.336,
e-mail: info@pms.gr, www.e-jobs.gr

PricewaterhouseCoopers:

Λεωφ. Κηφισίας 268, Χαλάνδρι, 15232,
τηλ. 210 68.74.400, fax: 210 68.74.444,
www.ehr.pwcglobal.com

RSM Stylianou S.A.:

Πατρόκλου 1 & Παραδείσου, 151 25, Μαρούσι
τηλ. 210 67.17.733, fax: 210 67.26.099
e-mail: info@rsmi.gr, www.rsmi.gr

Randstad Hellas SA

Athens Tower, Building A
2 Mesogeion Ave & Sinopis St
11527 Athens
T: +30 210 6770523, F: +30 210 6770526

Randstad Θεσσαλονίκη

Ανδριανουπόλεως 6 & Παπακυρίτση 8
55133 Καλαμαριά Θεσσαλονίκη Ελλάδα
Τηλ: +30 2310 414731
Φαξ: +30 2310 414728
E-mail: thesaloniki@randstad.gr

Stanton Chase International:

Μυκάλη 12, 15124, Μαρούσι,
τηλ. 210 61.29.429, fax: 210 61.23.554,
e-mail: athens@stantonchase.com

Stedima SA:

Λεωφ. Κηφισίας 130Α, Αθήνα, 11526,
τηλ. 210 69.93.005, fax: 210 69.19.410,
e-mail: stedima@hol.gr, www.stedima.gr

Stockdale & Associates:

Αρτέμιδος 32, 14562, Κηφισιά,
τηλ. 210 62.36.910,
e-mail: info@stockdaleconsultants.com,
www.stockdaleconsultants.com

Taplow Hellas:

Πατρόκλου 1 & Παραδείσου, 151 25, Μαρούσι
τηλ. 210 67.53.471,
fax: 210 67.26.099
e-mail: infohellas@taplowgroup.com
www.taplowgroup.gr

TRENKWALDER JOBCENTRES HELLAS:

Υψηλάντου 63, 11521, Κολωνάκι,
τηλ. 210 61.24.300,
fax: 210 61.24.202,
e-mail: infogreece@trenkwalder.com,
www.trenkwalder.com/gr

Γραφεία σταδιοδρομίας

Ελληνικών Πανεπιστημίων και ΤΕΙ

Γραφεία Διασύνδεσης Ελληνικών Πανεπιστημίων

ΑΝΩΤΑΤΗ ΣΧΟΛΗ ΚΑΛΩΝ ΤΕΧΝΩΝ
 Πατησίων 42, 106 82 Αθήνα
 Τηλ. 210.38.97.159
<http://www.dasta.asfa.gr/frontend/articles.php?cid=2>
 e-mail: career@asfa.gr

**ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ**

Κεντρικό Γραφείο Διασύνδεσης
 Κτήριο Διοίκησης
 54 124, Θεσσαλονίκη
 Τηλ. 2310 997340-314-359,
 fax: 2310.995.312
 1ο Περιφερειακό Γραφείο Διασύνδεσης
 Κτήριο Ιατρικής (Ισόγειο)
 Τηλ. 2310.999.395-96-97,
 fax: 2310.999.390
 2ο Περιφερειακό Γραφείο Διασύνδεσης
 Κτήριο Σχολής Νομικών, Πολιτικών και
 Οικονομικών Επιστημών (1ος όροφος)
 Τηλ. 2310.996.644-46-47
 fax: 2310.996.645
 3ο Περιφερειακό Γραφείο
 Πανεπιστημιακή Φοιτητική Λέσχη
 Τηλ. 2310.995.831-833, -841
 fax: 2310.995.840
 dasta.auth.gr - e-mail: gd@cso.auth.gr

ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

Γραφείο Διασύνδεσης
 Ιερά Οδός 75, 118 55, Αθήνα
 Τηλ. 210.52.94.884, 210.52.94.816
 fax: 210.52.94.884
<http://www.career.aua.gr/>
 e-mail: career@aua.gr

ΔΗΜΟΚΡΙΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΡΑΚΗΣ

Κτήριο Διοίκησης Δ.Π.Θ., Γραφείο 130
 Πανεπιστημιούπολη, 69 100, Κομοτηνή
 Τηλ. 25.310.39.343, 25.310.39.034
 fax.: 25.310.39.342
<http://career.duth.gr/cms/>
 e-mail: career@duth.gr

**ΕΘΝΙΚΟ & ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ
 ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ**

Κεντρικό Γραφείο Διασύνδεσης
 Τμήμα Πληροφορικής & Τηλεπικοινωνιών
 Γραφείο Α22, Πανεπιστημιούπολη,
 Ιλίσια 157 84, Αθήνα
 Τηλ. 210.72.75.220, fax: 210.72.75.214
 e-mail: gd@di.uoa.gr
 Περιφερειακό Γραφείο Διασύνδεσης Τμήματος
 Φυσικής
 Τμήμα Φυσικής - Τομέας Αστροφυσικής
 Αστρονομίας Μηχανικής
 Γραφείο 47, Πανεπιστημιούπολη
 Ιλίσια, 157 84, Αθήνα
 Τηλ. 210.72.76.854
 e-mail: gdphys@phys.uoa.gr
 Περιφερειακό Γραφείο Διασύνδεσης
 Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης &
 Δημόσιας Διοίκησης
 Θεμιστοκλέους 6, 106 78, Αθήνα
 Τηλ. 210.36.88.947
 e-mail: imeleas@pspa.uoa.gr
<http://www.uoa.gr/foihtes/symbolleytikesyphresies/grafeio-diasyndeshs.html>

ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΣΟΒΙΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ

Γραφείο Διασύνδεσης - Εξυπηρέτησης
 Φοιτητών και Νέων Αποφοίτων
 Ισόγειο Νέου Κτηρίου Μηχανολόγων-
 Ναυπηγών, Πολυτεχνειούπολη Ζωγράφου
 Ηρώων Πολυτεχνείου 9, 157 73, Ζωγράφου
 Τηλ. 210.77.21.089, 210.77.21.855
<http://career.central.ntua.gr>
 e-mail: career@central.ntua.gr

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Πάροδος Αριστοτέλους 18, 26 335, Πάτρα
 Τηλ. 2610.367.675 fax: 2610.367.650
<http://career.eap.gr/>
 e-mail: career@eap.gr

ΙΟΝΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Πλατεία Τσιριγώτη 7, Κτήριο Ιπποκράτους,
 49 100, Κέρκυρα
 Τηλ. 26.610.87.735-733, fax: 26.610.87.333
<http://dasta.ionio.gr/liaison/>
 e-mail: career@ionio.gr

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

Πατησίων 76, 104 34, Αθήνα
 Τηλ. 210.82.03.216-218
 fax: 210 82.14.081
<http://www.career.aueb.gr/>
 e-mail: career@aeub.gr

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

Κεντρικό Γραφείο Διασύνδεσης
 Κτήριο Διοίκησης, Λόφος Πανεπιστημίου
 81 100, Μυτιλήνη
 Τηλ. 22.510.36.777
<http://career.aegean.gr/>
 e-mail: career@aegean.gr

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

Γραφείο Κοζάνης
 Μαρία Μπιλιώνη-Σύμβουλος Σταδιοδρομίας
 Τηλ. 24.610.56.251
 e-mail: mmpilioni@uowm.gr
 Κατερίνα Θεοδοσιάδου-Σύμβουλος Σταδιοδρομίας
 Τηλ.: 2461056252
 e-mail: ktheodosiadiou@uowm.gr
 Γραφείο Φλώρινας
 Σταύρος Τσικοτάνης-Σύμβουλος Σταδιοδρομίας
 Τηλ.: 23.850.55.036
 e-mail: stsikotanis@uowm.gr
<http://dasta.uowm.gr/career/>

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

Γαννιτσών & Λαχανά, Πολυχώρος
 Τσαλαπάτα, Παλαιά, 38 334, Βόλος
 Τηλ.: 24210 06472, 24210 06473
 24210 06474, 24210 74689
<http://www.career.uth.gr/> - e-mail: career@uth.gr

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

Γραφείο Διασύνδεσης Δομή Απασχόλησης &
 Σταδιοδρομίας
 Πανεπιστημιούπολη Ιωαννίνων
 (Κτήριο Διοίκησης - Ισόγειο)
 Τ.Κ. 45110, Ιωάννινα
 Τηλ.: 2651008454-8455-8458-8460-8731
 fax: 2651008686
 Website: <http://gd.uoi.gr/>
 e-mail: career@uoi.gr

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ

Γραφείο Διασύνδεσης
 Πανεπιστημιούπολη Ρεθύμνου
 Ισόγειο Κτηρίου Διοίκησης (B2)
 74 100, Ρέθυμνο
 Τηλ. 28.310.77.726-27-65-66
 fax: 28.310.77.728
 Γραφείο Διασύνδεσης ΣΘΕΤΕ
 Κτήριο Τμήματος Φυσικής, Βασιλικά Βουτών
 Τ.Θ. 2208, 71003, Ηράκλειο
 Τηλ. 2810.394.010-20, fax: 2810.394.021
 Κτήριο Τμήματος Ιατρικής (πέρυγα 9Α)
 Τ.Θ. 2208, 71003, Ηράκλειο
 Τηλ. 2810.394.754, fax: 2810.394.754
<http://career.admin.uoc.gr>
 e-mail: career@admin.uoc.gr

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

Εγνατία 156, 54 006, Θεσσαλονίκη
 Ημιόροφος, Γραφείο 7
 Τηλ. 2310.891.221, fax: 2310.891.260
<http://career.uom.gr>
 e-mail: career@uom.gr

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ

Πανεπιστήμιο Πατρών, Κτήριο Α,
 26 504, Ρίο
 Τηλ. 2610.996.678, 2610.996.679
 fax: 2610.996.679
<http://www.cais.upatras.gr/>
 e-mail: grafdias@upatras.gr

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Ζέας 80-82, 185 34, Πειραιάς
 Τηλ. 210.41.42.562, fax: 210.41.42.494
<http://career.unipi.gr/>
 e-mail: gdiasyn@unipi.gr

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

Κτήριο Σχολής Επιστημών Διοίκησης και Οικονομίας
 2ος Όροφος, Γραφείο Β02,
 Τέρμα Καραϊσκάκη, 22 100, Τρίπολη
 Τηλ. 2710.230.126, 2710 230.387
 fax: 2710.230.126
<http://career.uop.gr>,
 e-mail: career@uop.gr & guidance@uop.gr

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Σύμφωνα με το ΦΕΚ 134/5-6-2013 το Πανεπι-
 στήμιο Στερεάς Ελλάδας καταργείται. Το Τμήμα
 Πληροφορικής με εφαρμογές στην Βιοιατρική
 εντάσσεται στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας και το
 Τμήμα Περιφερειακής Οικονομικής Ανάπτυξης
 εντάσσεται στο Πάντειο Πανεπιστήμιο.

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Λεωφ. Συγγρού 136,
 176 72 Καλλιθέα, Αθήνα, Υπόγειο Γυάλινου
 Κτηρίου
 Τηλ. 210-92.010.097-8, 210 92.01.661
 fax: 210.92.01.500
www.panteion.gr/index.php/grafeio-diasyndeseis
 e-mail: grafstad@panteion.gr

ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Χαροκόπου 89, Γραφείο 302
 Τηλ. 2109549116
 e-mail: career@hua.gr
<http://athena.hua.gr/dasta/>

Γραφεία Διασύνδεσης Ελληνικών Τ.Ε.Ι.

Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε

N. Ηράκλειο, 141 21, Αθήνα
Τηλ.: 210.28.96.763
<http://www.aspete.gr/grafeiodiasyndesis/mgrafeiodiasindesis.htm>
e-mail: gdaspete@aspete.gr

Τ.Ε.Ι. ΑΘΗΝΑΣ

Μήλου 1 & Αγ. Σπυρίδωνα, 122 10, Αιγάλεω
Τηλ. 210.53.85.184, 210.53.85.192
fax: 210.53.85.184, 210.53.85.191
<http://www.career.teiath.gr/Career/Default.aspx>
spoudepraktask@teiath.gr
e-mail: career@teiath.gr

Τ.Ε.Ι. ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

Κοίλα, 50 100, Κοζάνη
Τηλ. 246 1068095, fax: 246 1028311
e-mail: bisbas@teikoz.gr
Τέρμα Κοντοπούλη, 53 100, Φλώρινα
Τηλ./fax: 23.850.54.651
e-mail: tof0012@kozani.teikoz.gr
Θέση Φούρκα, 52 100, Καστοριά
Τηλ. 24.670.87.182, fax: 24.670.87.063
e-mail: career@kastoria.teikoz.gr
Εργατικές κατοικίες, 51 100, Γρεβενά
Τηλ. 2462061616, fax: 2462087692
e-mail: career_grv@kozani.teikoz.gr
<http://career.teikoz.gr/>
<http://dasta.teikoz.gr/>

Τ.Ε.Ι. ΗΠΕΙΡΟΥ

Δομή Απασχόλησης & Σταδιοδρομίας Τ.Ε.Ι.
Ηπείρου, Κωστακίοι Κτίριο 'Α Φυτικής Παραγωγής,
'Αρτα, 47100.
Κολιοπάνος Χρήστος, Τηλ.: 268 1050528
Email: career@teiep.gr
Website: <http://dasta.teiep.gr/grafeiodiasyndesis>

Τ.Ε.Ι ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

Κτίριο Σ.Ε.Υ.Π. (Ισόγειο), Τ.Θ. 141, 57 400,
Σίνδος, Θεσσαλονίκη
Τηλ. 23 10.013.480,
fax: 23 10.791.482
<http://www.career.teithe.gr/>
e-mail: diasyn desi@admin.teithe.gr
career@admin.teithe.gr

Τ.Ε.Ι ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ

1^{ος} όροφος της Κεντρικής Διοίκησης του Τ.Ε.Ι.
Ιονίων Νήσων στο Αργοστόλι
Ι. Μομφεράτου & Ηλία Μηνιάτη, 28100,
Αργοστόλι
Τηλ.: 2671027890
fax: 267 1027891
Email: career@teion.gr
Website: <http://www.career.teiion.gr>

Τ.Ε.Ι. ΚΑΒΑΛΑΣ

'Αγιος Λουκάς, ΤΘ 1231,654 04, Καβάλα
Τηλ. 25 10.462.204, fax: 25 10.462.205
e-mail:gd@teikav.edu.gr
1χιλ.Δράμας-Καλαμπάκιου, Δράμα
Τηλ. & fax: 25.210.60.425
e-mail: gddaso@teikav.edu.gr
<http://career.teikav.edu.gr/>

Τ.Ε.Ι. ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

Αντικάλamos, ισόγειο (γραφείο 44Α)
ΤΚ. 24100, Καλαμάτα
Τηλ.: 272 1045346 - fax: 272 1045346
Email: dasta@teikal.gr
Website: <http://dasta.teikal.gr/Career/default.aspx>

Τ.Ε.Ι. ΚΡΗΤΗΣ

Σταυρωμένος, Τ.Θ. 140, 71110, Ηράκλειο
Τηλ.: 2810.379.335-7
Χανιά
Τηλ. 28.210.23.014, fax: 2810 31.92.81
<http://dasta.cs.teicrete.gr>
<http://www.career.teicrete.gr>
e-mail: career@career.teicrete.gr

Τ.Ε.Ι. ΛΑΜΙΑΣ

3ο χλμ. Π.Ε.Ο. Λαμίας - Αθηνών, 35 100, Λαμία
Τηλ. 22.310.60.196, fax: 22.310.60.196
<http://career.teilam.gr/>
e-mail: career@teilam.gr

Τ.Ε.Ι. ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

Γραφείο Διασύνδεσης, 41110, Λάρισα
Τηλ.: 2410 684725-6
Email: career@teilar.gr
<http://dasta.teilar.gr/default.htm>
Γραφείο Διασύνδεσης Καρδίτσας
Τέρμα Μαυρομικάλη, Κτίριο Τμήματος Δασονομίας
και ΔΦΠ, Α' όροφος
43 100, Καρδίτσα
Τηλ.: 244 1080030, fax: 244 1080811
Email: career.kard@teilar.gr
<http://dasta.teilar.gr/default.htm>

Τ.Ε.Ι. ΜΕΣΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

Γραφείο Διασύνδεσης, Νέα Κτήρια,
30 200, Μεσολόγγι
Τηλ. 26.310.58.276, fax: 26.310.24.408
<http://www.dasta.teimes.gr/web/career/home>
e-mail: career@teimes.gr

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ

Μ. Αλεξάνδρου 1 Κουκουλί, 263 34, Πάτρα
Τηλ. 26 10.369.014, 26 10 642.040
http://www.teipat.gr/ypiesies/grafeio_diasindesis.php
<http://dasta.teipat.gr/career>
e-mail: career@teipat.gr

Τ.Ε.Ι. ΠΕΙΡΑΙΑ

Πέτρο Ράλλη & Θηβών 250, Κτίριο Α,
Γραφείο 014, 122 44, Αιγάλεω
Τηλ.: 210.53.81.294-210 56.99.763
fax: 210.53.81.296
<http://gdias.teipir.gr> - e-mail: secre@gdias.teipir.gr

Τ.Ε.Ι. ΣΕΡΡΩΝ

Τέρμα Μαγνησίας, 621 24, Σέρρες
Τηλ. 23.210. 49.228, fax: 23.210.49.374
diasyn desi.teiser.gr - e-mail: liaisof@teiser.gr

Τ.Ε.Ι. ΧΑΛΚΙΔΑΣ

Ψαχνά Εύβοιας, 34 400
Τηλ. 22.280.99.553, fax: 22.280.99.554
<http://www.career.tec11.com/>
e-mail: career@teihal.gr



Δικαιώματα εργαζομένων 2014

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμβαση εργασίας είναι η γραπτή ή προφορική συμφωνία, βάσει της οποίας ένα φυσικό πρόσωπο, ο γνωστός μας, ως εργαζόμενος, απασχολούμενος, μισθωτός, υπάλληλος ή προσωπικό, δεσμεύεται να διαθέσει την εργασιακή του δύναμη, παρέχοντας τις υπηρεσίες του σε ένα πρόσωπο, φυσικό ή νομικό, τον εργοδότη, για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα, έναντι αμοιβής, δηλαδή του μισθού ή του ημερομισθίου.

Ενημέρωση για τους όρους της σύμβασης

Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί εγγράφως στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους εργασίας, δηλαδή το ωράριο, τον τόπο εργασίας, τα καθήκοντα, την αμοιβή, ανεξαρτήτως από τον έγγραφο τρόπο κατάρτισης της σύμβασης. Δηλαδή, ενώ η σύμβαση εργασίας μπορεί να μην υπάρχει, οι έγγραφη αποτύπωση των ουσιωδών όρων αυτής, είναι νομικά απαραίτητοι.

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η σχέση δυνάμει της οποίας, ο εργαζόμενος, λόγω της νομικής και πραγματικής, εργασιακής εξάρτησης προς τον εργοδότη, υποχρεούται να παρέχει έναντι της συμφωνημένης αμοιβής την εργασία του, προς όφελος του εργοδότη, υπό τις δεσμευτικές εντολές και οδηγίες του. Χαρακτηριστικό της σχέσης αυτής είναι η δυνατότητα ελέγχου από τον εργοδότη, στο πλαίσιο, πάντοτε της ευγένειας, της λογικής και του σεβασμού των δικαιωμάτων.

Υποχρέωση του εργαζομένου η ετοιμότητα προς εργασία σύμφωνα με τους συμφωνημένους όρους, χωρίς κύριος στόχος να είναι η επίτευξη, ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου και εκ μέρους.

Υποχρέωση του εργοδότη η σύμφωνα με τη σύμβαση αντιπαροχή του μισθού και της ασφάλισης. Στην εξαρτημένη εργασία αρμόδιο για την κύρια ασφάλιση, αποκλειστικώς το ΙΚΑ ΕΤΑΜ.

Σύμβαση έργου είναι η σύμβαση μεταξύ δύο προσώπων, του εργολάβου και του κυρίου του έργου άλλως εργοδότη, όπου ο εργολάβος υποχρεούται να εκτελέσει το έργο υπό συγκεκριμένες χρονικές, οικονομικές, τεχνικές προδιαγραφές, χωρίς δεσμευτικές οδηγίες ως προς τον τρόπο και τα μέσα ολοκλήρωσης, ενώ ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει την αμοιβή, το εργολαβικό αντάλλαγμα.

Βασικό χαρακτηριστικό της σύμβασης αυτής είναι ότι ο εργοδότης αποβλέπει στο προς εκπλήρωση έργο, δηλαδή στο αποτέλεσμα και όχι στην παροχή της εργασίας του αντισυμβαλλομένου του, όπως στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Κλασικό παράδειγμα σύμβασης έργου η ανέγερση ενός οικοδομήματος. Δυστυχώς στην πράξη της εργασιακής αγοράς ο θεσμός αυτός εκφυλίσθηκε τόσο στο ιδιωτικό όσο και στο Δημόσιο τομέα, προκειμένου είτε να μην καταβάλλονται οι αναλογούσες εργοδοτικές εισφορές είτε για να παρακαμφθούν οι διαδικασίες και οι περιορισμοί πρόσληψης, όπως το ΑΣΕΠ. Συνεπεία αυτού δημιουργήθηκαν στρατιές από “συμβασιούχους”, “stages” ή “μπλοκάκια”, όπου παρότι παρέχεται εξαρτημένη εργασία, βαπτίζεται σύμβαση έργου, όπου ο “εργολάβος”, κατ’ ουσίαν μισθωτός, βαρύνεται και με τις ασφαλιστικές εισφορές του ΟΑΕΕ ή του ΕΤΑΑ, καθόσον στην Εφορία έχει κάνει έναρξη “ελευθέρου επαγγελματία” ή “επιτετευματία”. Στην πραγματικότητα, όμως, δε λειτουργεί έτσι.

Σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών υπάρχει όταν ο αντισυμβαλλόμενος, κατά Νόμον επιτετευματίας – ελεύθερος επαγγελματίας – πάροχος υπηρεσιών, παρέχει έναντι αμοιβής τις υπηρεσίες του, με ίδια πρωτοβουλία, χωρίς να εξαρτάται νομικά και πραγματικά, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη ή να είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται προς τις εντολές και οδηγίες του, ιδίως ως προς τον τρόπο και τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών του. Κοινώς δεν υπόκειται σε ωράριο, δεν έχει σταθερό μισθό, ανεξαρτήτως του εάν του γίνονται τμηματικές καταβολές, ενδεχομένως, έχει παραδοτέα, προσαρμόζεται σε προδιαγραφές κι όχι σε εντολές.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμβαση εργασίας είναι η γραπτή ή προφορική συμφωνία, βάσει της οποίας ένα φυσικό πρόσωπο, ο γνωστός μας, ως εργαζόμενος, απασχολούμενος, μισθωτός, υπάλληλος ή προσωπικό, δεσμεύεται να διαθέσει την εργασιακή του δύναμη, παρέχοντας τις υπηρεσίες του σε ένα πρόσωπο, φυσικό ή νομικό, τον εργοδότη, για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα, έναντι αμοιβής, δηλαδή του μισθού ή του ημερομισθίου.

Καταστράτηγηση της σύμβασης είναι ο χαρακτηρισμός από πλευράς του εργοδότη της σχέσης εργασίας, ως άλλης από αυτή που στην πραγματικότητα λειτουργεί ανάμεσα στα μέρη, προκειμένου να παρακαμφθούν οι προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τους εργαζόμενους. Συνήθως, η καλυπτόμενη σύμβαση είναι η σύμβαση αορίστου χρόνου που προστατεύει πιο ολοκληρωμένα τον εργαζόμενο ιδίως κατά την απόλυση, ενώ φαινομενικά λειτουργεί μια σύμβαση ορισμένου χρόνου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών (όπου εδώ ο εργαζόμενος υποχρεούται να πληρώνει μόνος του τις εισφορές του στο ΙΚΑ και να δίνει αποδείξεις παροχής υπηρεσιών). Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος μπορεί πριν ή και μετά την απόλυσή του να διεκδικήσει τα δικαιώματά του, επικαλούμενος τα πραγματικά στοιχεία της εργασιακής του σχέσης δηλ. ωράριο, συμμόρφωση στις εντολές του εργοδότη κ.λπ..

Σύμβαση αορίστου χρόνου υπάρχει όταν η διάρκεια που θα διαρκέσει η σύμβαση εργασίας δεν έχει προσδιοριστεί ρητά από τα μέρη, ούτε συνάγεται αυτή από το είδος ή το σκοπό της εργασίας. Κατά την καταγγελία της οφείλεται, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις, αποζημίωση απόλυσης, υπολογιζόμενη σύμφωνα με τους μήνες απασχόλησης. Στον παρόντα χρόνο, αποζημίωση οφείλεται μετά την πάροδο έτους.

Σύμβαση ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν τα μέρη συμφωνούν ότι η σύμβαση θα διαρκέσει έως ορισμένο χρονικό σημείο. Με την πάροδο της ορισμένης διάρκειας, η σύμβαση θα λήγει αυτόματα, χωρίς να απαιτείται καταγγελία ή προειδοποίηση για την λήξη της. Δεν οφείλεται αποζημίωση για τη συγκεκριμένη σύμβαση.

Επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας

Συλλογική σύμβαση εργασίας είναι η καταρτιζόμενη ύστερα από συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ αντίστοιχων ενώσεων εργοδοτών και εργαζομένων ή ποιο αντιπροσωπευτικών σχετικών ενώσεων, σύμφωνα με τους νόμους 1876/1990, 1902/1990 άρθρο 43, 2403/1996 όπως συμπληρώθηκαν με τους νέους νόμους 3845/2010, 3899/2010, 4024/2011.

Με το άρθρο 37 του Ν. 4024/2011 απλοποιείται η σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ, καθώς σε κάθε επιχείρηση ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί είναι δυνατόν να συνάπτεται επιχειρησιακή ΣΣΕ, ενώ σε περίπτωση που κάποιος εργοδότης είναι μέλος εργοδοτικής οργάνωσης που έχει συμβληθεί για τη σύναψη κλαδικής ή ομοιοπαγγελματικής ΣΣΕ ή είναι υποχρεωμένος να εφαρμόζει ΣΣΕ ή Διαιτητική Απόφαση, που έχει κηρυχτεί γενικώς υποχρεωτική, μπορεί να υπογράψει και επιχειρησιακή ΣΣΕ.

Παράλληλα, με το άρθρο 37§1 του Ν. 4024/2011 η ανωτέρω δυνατότητα επεκτείνεται και στην δίνεται και σε ενώσεις προσώπων σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη. Η ένωση προσώπων αυτή συστήνεται τουλάχιστον από τα τρία πέμπτα (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκεια της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό.

Νόμιμος μισθός είναι ο μισθός που καθορίζεται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις, ο οποίος είναι πάντα δυνατό να μειωθεί αν, με μεταγενέστερη συλλογική σύμβαση του αυτού πεδίου ισχύος, συμφωνηθεί μισθός κατώτερος από αυτόν που προέβλεπε η προηγούμενη συλλογική σύμβαση.

Συμβατικός μισθός είναι ο μισθός που έχουν συμφωνήσει από την σύμβαση εργασίας τα μέρη μεταξύ τους. Η μείωση του συμβατικού μισθού προϋποθέτει νέα συμφωνία των μερών η οποία για να είναι έγκυρη δεν πρέπει να προσκρούει σε διατάξεις αναγκαστικού δικαίου ή στα χρηστά ήθη.

Συνήθης μισθός είναι οι αποδοχές που λαμβάνει κατά μέσο όρο ένας εργαζόμενος της ίδιας ειδικότητας, τις ίδιες ιδιότητες και με τα ίδια προσόντα για την παροχή της εργασίας του υπό παρόμοιες συνθήκες (στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες για την ίδια εργασία). Καταβάλλεται στην περίπτωση που δεν υπάρχει ατομική συμφωνία για το ύψος του μισθού ούτε προβλέπεται νόμιμος μισθός για τον συγκεκριμένο εργαζόμενο.

Ποινικές κυρώσεις για μη καταβολή μισθού

Ποινική δίωξη ασκείται μόνο για μη καταβολή τακτικών αποδοχών (μισθός, επιδόματα, δώρα, υπερωρία, υπερεργασία, νυκτερινή εργασία, εργασία την Κυριακή, άδεια). Δεν ασκείται για μη καταβολή αποζημίωσης απόλυσης, εκτός έδρας, μισθών υπερημερίας (ΕΕΔ 1996, 431). Δε δημιουργείται πρωτογενής αξίωση των εργαζομένων για πληρωμή των αποδοχών τους. Μόνη η παράλειψη καταβολής εμπροθέσμως των αποδοχών δεν συνεπάγεται ζημία του μισθωτού που να έχει ως αιτία το αδίκημα του Ν 690/1945 (ΑΠ 1436/2002 ΔΕΝ 60, 382).



ΝΑΣΟΣ ΝΙΚΟΛΟΠΟΥΛΟΣ,

ΕΡΓΑΤΟΛΟΓΟΣ-

ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ ΠΑΡ' ΑΡΕΙΩ ΠΑΓΩ, LL.M

ATHENS LEGAL FIRM - ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΠΑΠΑΣΤΕΡΙΟΠΟΥΛΟΣ - ΚΕΣΣΕΣ -

ΝΙΚΟΛΟΠΟΥΛΟΣ - ΣΤΑΜΑΤΙΑΔΗΣ

NIKOLOPOULOS@ATHENSLEGALFIRM.GR

WWW.ATHENSLEGALFIRM.GR

ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΓΙΑ

ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΜΙΣΘΟΥ

Ποινική δίωξη ασκείται μόνο για μη καταβολή τακτικών αποδοχών (μισθός, επιδόματα, δώρα, υπερωρία, υπερεργασία, νυκτερινή εργασία, εργασία την Κυριακή, άδεια). Δεν ασκείται για μη καταβολή αποζημίωσης απόλυσης, εκτός έδρας, μισθών υπερημερίας (ΕΕΔ 1996, 431). Δε δημιουργείται πρωτογενής αξίωση των εργαζομένων για πληρωμή των αποδοχών τους. Μόνη η παράλειψη καταβολής εμπροθέσμως των αποδοχών δεν συνεπάγεται ζημία του μισθωτού που να έχει ως αιτία το αδίκημα του Ν 690/1945 (ΑΠ 1436/2002 ΔΕΝ 60, 382). Προκειμένου υπολογισμού εισφορών ΙΚΑ θεωρείται σαν μισθός (αποδοχή η μη παρακρατηθείσα από τον εργοδότη εργατική εισφορά, η οποία έτσι προσυζητείται το μισθό και υπόκειται σε εισφορά υπέρ του ΙΚΑ (άρθρο 25§4 ΑΝ 1846/51, όπως τροποποιήθηκε με άρθρο 4 Ν 4476/65 και 1§3 Ν 825/78-ΣτΕ 502/96 ΔΕΝ 53, 70).

Προκειμένου υπολογισμού εισφορών ΙΚΑ θεωρείται σαν μισθός (αποδοχή η μη παρακρατηθείσα από τον εργοδότη εργατική εισφορά, η οποία έτσι προσαυξάνει το μισθό και υπόκειται σε εισφορά υπέρ του ΙΚΑ (άρθρο 25§4 ΑΝ 1846/51, όπως τροποποιήθηκε με άρθρο 4 Ν 4476/65 και 1§3 Ν 825/78-ΣτΕ 502 /96 ΔΕΝ 53, 70).

Παραίτηση μισθωτού

Από τις διατάξεις των άρθρων 3,174,180,679 ΑΚ, 8 του Ν 2112/1920 και 8 § 4 του Ν. 4020/1959, συνάγεται ότι η παραίτηση του μισθωτού, υπό οποιαδήποτε μορφή, από τις αποδοχές του ή αξίωση αποζημιώσεως λόγω υπερημερίας του εργοδότη ή από άλλες από την εργασία παροχές, απαγορεύεται ρητά από το νόμο και είναι έγκυρη μόνον για το πέραν των ελαχίστων νόμιμων αποδοχών μέρος (ΑΠ 1373/2003 ΕλλΔ 46, 773).

Πως διαμορφώνεται ο κατώτατος μισθός

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4093/2012 (υποπαράγραφος ΙΑ.11) από 1.4.2013 τίθεται σε ισχύ νέο σύστημα νομοθετικού καθορισμού νόμιμου κατώτατου μισθού υπαλλήλων και ημερομισθίου εργατοτεχνιτών για τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση και τις προοπτικές της ελληνικής οικονομίας, της αγοράς εργασίας (ιδίως ως προς τα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης) και την διαβούλευση της κυβέρνησης με εκπροσώπους κοινωνικών εταίρων και λοιπούς φορείς. Έως σήμερα, 2/2014, η αναμενόμενη Υπουργική Απόφαση, δεν έχει δημοσιευθεί.

Έτσι, από την 12.11.2012 οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Παράλληλα, από την 12.11.2012 οι μισθολογικοί όροι εν γένει (βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, καθώς και κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών) ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες που είναι μέλη των αντίστοιχων εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΕΒ, ΕΣΣΕ,ΓΣΕΒΕΕ).

Πέραν της μηνιαίας τακτικής προσαύξεσης λόγω προϋπηρεσίας καμία άλλη προσαύξηση δεν περιλαμβάνεται στο νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο, δηλαδή καταργείται τελεσίδικα η προσαύξηση του επιδόματος γάμου.

Παράλληλα, έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10% αναστέλλεται η προσαύξηση του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία που συμπληρώνεται μετά την 14.02.2012. Δηλαδή, ο υπολογισμός των επιδομάτων ωρίμανσης γίνεται μέχρι την κλίμακα που είχε εξασφαλίσει ο εργαζόμενος μέχρι την εν λόγω ημερομηνία και η οποία προσαύξηση στον κατώτατο μισθό χορηγείται έως σταθερό ποσό και μέχρι η ανεργία να διαμορφωθεί σε επίπεδα κάτω του 10%.

Τέλος, οι προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε κάθε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για τους δε υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.02.2012.

Τακτικές αποδοχές

Τακτικές αποδοχές είναι οι αποδοχές που καταβάλλονται σταθερά και μόνιμα ως αντάλλαγμα, για τακτικά παρεχόμενη εργασία. Έτσι, τακτικές αποδοχές είναι εκτός του βασικού μισθού και τα Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα, τα επιδόματα αδείας, πολυετίας, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης εργασίας, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, οικογενειακό, Κυριακής και νυχτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης κ.ά).

Τι είναι η υπερεργασία και πως αμείβεται

Υπερεργασία χαρακτηρίζεται η πέραν των 40 ωρών εβδομαδιαίως (και μέχρι των 9 επί 5ημερης εργασίας ή των 8 επί 6ήμερης ωρών εργασίας ημερησίως) απασχόληση (Ν.3385/2005). Ο εργοδότης έχει τη διακριτική ευχέρεια να ζητήσει από το προσωπικό του να παράσχει υπερεργασία χωρίς αυτό να συνιστά κατάχρηση των όρων της σύμβασης, όχι όμως για επιπλέον ώρα πλέον της 9ης στο 5ημερο σύστημα εργασίας και της 8ης στο 6ημερο, οφείλοντας για το επιπλέον αυτό χρόνο να καταβάλει στον εργαζόμενο το ποσό του καταβαλλόμενου ωρομίσθιου του προσαυξημένο κατά 20%.

Τι είναι η υπερωρία και πως αμείβεται

Υπερωρία χαρακτηρίζεται η πέρα των 9 ωρών ημερησίως (5ήμερη απασχόληση) ή των 8 ημερησίως (6ήμερη απασχόληση), δηλαδή του 45ωρου εβδομαδιαίως στην πρώτη περίπτωση

ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΥΠΕΡΩΡΙΑ ΚΑΙ

ΠΩΣ ΑΜΕΙΒΕΤΑΙ

Υπερωρία χαρακτηρίζεται η πέρα των 9 ωρών ημερησίως (5ήμερη απασχόληση) ή των 8 ημερησίως (6ήμερη απασχόληση), δηλαδή του 45ωρου εβδομαδιαίως στην πρώτη περίπτωση, και του 48ωρου στην δεύτερη, απασχόληση. Για τη νόμιμη παροχή υπερωριακής εργασίας έως το 2013, απαιτείτο έγκριση από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας ή έγκριση με απόφαση υπουργού, μετά από γνωμοδότηση του ΑΣΕ στην περίπτωση που εξαντλήθηκε το ανώτατο όριο που χορηγεί η Επιθεώρηση Εργασίας. Πλέον δεν απαιτείται έγκριση αλλά απλή, προ της διενέργειάς της, καταχώριση της υπερωριακής απασχόλησης, πριν την πραγματοποίησή της, στο τηρούμενο από τον εργοδότη Ειδικό Βιβλίο Τροποποίησης Ωραρίου & Υπερωριών, καθώς και αναγγελία, εντός του 1ου 15ημέρου κάθε μήνα, των υπερωριών που πραγματοποιήθηκαν ανά εργαζόμενο κατά τον προηγούμενο μήνα, μέσω του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ.

Έτσι, αν η υπερωρία είναι νόμιμη, οφείλεται το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο με προσαύξηση 40% (μέχρι την πραγματοποίηση 120 ωρών υπερωριακής εργασίας) ή 60% (πέραν των 120 ωρών). Στην περίπτωση που δεν ακολουθήθηκαν οι απαιτούμενες από το νόμο διαδικασίες οι υπερωρίες είναι παράνομες και οφείλεται το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο με προσαύξηση 80% από την πρώτη ώρα (χωρίς το όριο των 120 ωρών).

ση, και του 48ωρου στην δεύτερη, απασχόληση. Για τη νόμιμη παροχή υπερωριακής εργασίας έως το 2013, απαιτείτο έγκριση από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας ή έγκριση με απόφαση υπουργού, μετά από γνωμοδότηση του ΑΣΕ στην περίπτωση που εξαντλήθηκε το ανώτατο όριο που χορηγεί η Επιθεώρηση Εργασίας.

Πλέον δεν απαιτείται έγκριση αλλά απλή, προ της διενέργειάς της, καταχώριση της υπερωριακής απασχόλησης, πριν την πραγματοποίησή της, στο τηρούμενο από τον εργοδότη Ειδικό Βιβλίο Τροποποίησης Ωραρίου & Υπερωριών, καθώς και αναγγελία, εντός του 1ου 15ημέρου κάθε μήνα, των υπερωριών που πραγματοποιήθηκαν ανά εργαζόμενο κατά τον προηγούμενο μήνα, μέσω του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ.

Έτσι, αν η υπερωρία είναι νόμιμη, οφείλεται το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο με προσαύξηση 40% (μέχρι την πραγματοποίηση 120 ωρών υπερωριακής εργασίας) ή 60% (πέραν των 120 ωρών). Στην περίπτωση που δεν ακολουθήθηκαν οι απαιτούμενες από το νόμο διαδικασίες οι υπερωρίες είναι παράνομες και οφείλεται το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο με προσαύξηση 80% από την πρώτη ώρα (χωρίς το όριο των 120 ωρών).

Παράλληλα, πλέον, εκδίδονται Υπουργικές Αποφάσεις για το ανώτατο επιτρεπόμενο χρονικό όριο υπερωριών ανά κλάδο, ανά εξάμηνο έτους.

Ετήσια άδεια

Η ετήσια άδεια αποτελεί θεμελιώδη θεσμό για τον εργαζόμενο αφού του επιτρέπει να αναπαυθεί για αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα και να ανανεώσει τις πνευματικές και σωματικές του δυνατότητες.

Οι διατάξεις που ρυθμίζουν τα θέματα άδειας ρυθμίζονται στο νόμο πρωτίστως με το βασικό νομοθέτημα ΑΝ 539/1945, ενώ πρόσφατα συμπληρώθηκαν με το Ν. 3144/2003 καθώς και τον Ν. 3302/2004 σύμφωνα με τον οποίο όλοι οι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας δικαιούνται να λάβουν άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένο εργοδότη.

Για τον υπολογισμό των χορηγούμενων ημερών αδείας με αποδοχές χρησιμοποιείται ως βάση το ημερολογιακό έτος, ενώ έχει ήδη κατοχυρωθεί το δικαίωμα λήψης αναλογικής αδείας από τον πρώτο μήνα απασχόλησης των εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 6 του Ν. 3144/2003. Συγκεκριμένα, η αναλογία των χορηγούμενων ημερών αδείας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενήνημερης εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών επί εξαήμερης, η οποία αντιστοιχεί σε 12μηνη συνεχή απασχόληση. Η άδεια προσαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα το δεύτερο έτος και μετά τη συμπλήρωση 12μηνου και κατά άλλη 1 ημέρα το τρίτο έτος.

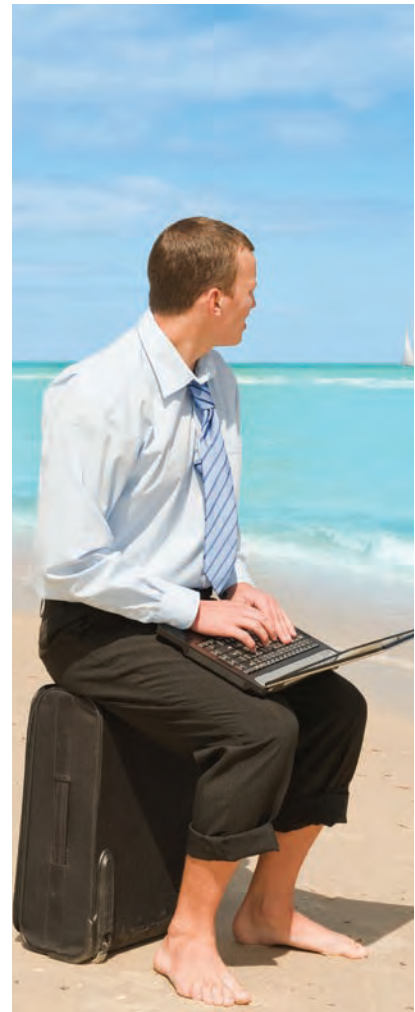
Επίσης, ακόμα και κατά τη διάρκεια του τρέχοντος ημερολογιακού έτους κατά το οποίο έχει γίνει η πρόσληψη του εργαζόμενου, δημιουργείται υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί μέχρι την 31η Δεκεμβρίου ανάλογα – ποσοστά των ημερών αδείας που δικαιούται ο μισθωτός, ανάλογα το χρονικό διάστημα για το οποίο αυτός έχει ήδη εργασθεί κατά το έτος αυτό (παρ. 1β Α.Ν.539/1945).

Αποδοχές εργαζόμενου κατά την άδεια

Στις αποδοχές αδείας (αλλά και το επίδομα αδείας) περιλαμβάνονται ο τακτικός μισθός και οι τακτικώς καταβαλλόμενες προσαυξήσεις από νόμιμες υπερωρίες, υπερεργασία, νυκτερινή εργασία, κατά Κυριακές εργασία, ποσοστά, προμήθειες κλπ, ότι δηλαδή θα λάμβανε ο εργαζόμενος αν κατά το διάστημα αυτό εξακολουθούσε να παρέχει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη. Δεν συνυπολογίζονται όμως στον υπολογισμό των αποδοχών αδείας τα ποσά που καταβάλλονται για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης (παράνομες υπερωρίες, επίδομα εκτός έδρας) όπως και τα Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα. Όσον αφορά το δικαίωμα αδείας που δικαιούται ο μισθωτός, αυτό δεν μπορεί να υπερβεί για όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό τις αποδοχές 15 ημερών και για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο τα 13 ημερομίσθια. Αμειβόμενοι με ποσοστά δικαιούνται κατά τη διάρκεια της αδείας τους αποδοχές με βάση το τεκμαρτό ημερομίσθιο που ορίζει για την περίπτωση τους κάθε φορά το ΙΚΑ – ΒΔ της 15/11/49 που εκδόθηκε με βάση το άρθρο 3 § 4 ΑΝ 539/45 (ΑΠ 215/92 ΔΕΝ 1992, 1154).

Άδεια μητρότητας και θηλασμού

Η εργαζόμενη δικαιούται συνολικά 17 εβδομάδες, οι οποίες χορηγούνται καλύπτοντας διάστημα 8 εβδομάδες πριν το τοκετό και 9 εβδομάδες μετά τοκετό (άρθρο 11 Ν. 2874/00). Επιπλέον, η μητέρα που είναι ασφαλισμένη του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, και εργάζεται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις,



ΠΡΟΣΛΑΒΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ

ΜΕΤΑ ΑΠΟ 25ΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Υπάλληλοι και εργάτες που συμπληρώνουν υπηρεσία δέκα ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, ή 25 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενήνημερης εβδομαδιαίας εργασίας (αρ. 6 της από 23.5.2000 ΕΓΣΣΕ). Από 1.1.2008, μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας, δικαιούνται μία επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλαδή συνολικά 31 και 26 εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα.

μετά τη λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, όπως προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004 - 2005, δικαιούται να λάβει ειδική άδεια προστασίας μητρότητας έξι (6) μηνών (Ν. 3655/2008 άρθρο 142). Παράλληλα, κατά την διάρκεια του πρόσθετου θεσμού της χορηγούμενης άδειας θηλασμού και φροντίδας τέκνων (πρβλ. Ν. 1302/82 άρθρο 3 – εγσσε της 9/6/93, εγσσε της 15/4/02, εγσσε της 24/5/2004), οι εργαζόμενες μπτέρες έχουν το δικαίωμα είτε να προσέρχονται 1 ώρα αργότερα είτε να αποχωρούν 1 ώρα νωρίτερα για χρονικό διάστημα 30 μηνών με αφετηρία τη λήξη της άδειας μητρότητας.

Προσαύξηση άδειας μετά από 25ετή εργασία

Υπάλληλοι και εργάτες που συμπληρώνουν υπηρεσία δέκα ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, ή 25 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενήτηρης εβδομαδιαίας εργασίας (αρ. 6 της από 23.5.2000 ΕΓΣΣΕ). Από 1.1.2008, μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας, δικαιούνται μία επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλαδή συνολικά 31 και 26 εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα.

Χρόνος καταβολής του υπόλοιπου της ετήσιας άδειας

Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει σε 2 μήνες από τότε που θα τη ζητήσει ο μισθωτός και πάντως μέχρι τη λήξη του αντίστοιχου ημερολογιακού έτους, αδιάφορο αν τη ζητήσει ή όχι ο μισθωτός (ΑΠ 1013/87 ΔΕΝ 1988, 585). Ο εργοδότης οφείλει τις αποδοχές αδειάς στο διπλάσιο όταν αρνηθεί υπαίτια, έστω και με ελαφρά αμέλεια, να χορηγήσει την αιτηθείσα άδεια (ΕφΠειρ 994/95, 995/95 ΕΕΔ 55, 681 επ).

Άδεια για τη φροντίδα υιοθετημένων παιδιών

Το δικαίωμα διακοπής της εργασίας ή καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μπτέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα παιδιών, σύμφωνα με το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ του 1993, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας έως 6 ετών (ΕΓΣΣΕ 2000-2001, άρθρο 8), ενώ την άδεια φροντίδας παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς, με χρονική αφετηρία την ημερομηνία της υιοθεσίας.

Άδεια ωρομίσθιων μισθωτών

Αν οι ωρομίσθιοι έχουν κανονική καθημερινή απασχόληση, δικαιούνται άδεια όπως όλοι οι μισθωτοί. Οι αποδοχές αδειάς και το επίδομα αδειάς θα εξευρευθούν με βάση τον μέσο (ημερήσιο) όρο των αμοιβών που έλαβαν μέσα στο χρονικό διάστημα από της προσλήψεώς τους ή της λήξεως της προηγούμενης αδειάς τους μέχρι της ενάρξεως της νέας αδειάς (άρθρο 5 της από 26.1.77 ΕΓΣΣΕ). Ο μέσος ημερήσιος όρος μπορεί να υπολογισθεί με τη διαίρεση των συνολικών αποδοχών που ο κάθε μισθωτός έλαβε μέσα στο παραπάνω χρονικό διάστημα, δια του συνολικού αριθμού των ημερών ο μισθωτός εργάστηκε ή διατήρησε αξίωση για τις αποδοχές του κατά το διάστημα αυτό.

Άδεια μεταπτυχιακών φοιτητών

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετησίας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και ανεξάρτητα από την ηλικία του/της δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο έτη (ΕΓΣΣΕ 2004-05, άρθρο 10).

Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες

Στους εργαζόμενους που έχουν χρέψει καθώς και στον άγαμο γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγούνται επιπλέον ημέρες άδειας με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτών που δικαιούνται με άλλες διατάξεις.

Παράλληλα, πολύτεκνοι γονείς με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούνται επιπλέον ημέρες άδειας, οκτώ (8) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω των αυξημένων αναγκών φροντίδας των ανήλικων παιδιών που δεν έχουν συμπληρώσει την ηλικία των 12 ετών και μπορεί να ληφθεί εφάπαξ (όλες οι ημέρες μαζί) ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη και σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα, ενώ δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας (ΕΓΣΣΕ 2002-2003, άρθρο 7).

Ημέρες που υπολογίζονται στην άδεια

Στις ημέρες αδειάς που δικαιούται ο μισθωτός συνηπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες. Έτσι δεν συμπεριλαμβάνονται οι παρεμβαλλόμενες Κυριακές, επίσημες ή εθιμικές

ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΘΗΛΑΣΜΟΥ

Η εργαζόμενη μπτέρα δικαιούνται συνολικά 17 εβδομάδες, οι οποίες χορηγούνται καλύπτοντας διάστημα 8 εβδομάδες πριν το τοκετό και 9 εβδομάδες μετά τοκετό (άρθρο 11 Ν. 2874/00). Επιπλέον, η μπτέρα που είναι ασφαλισμένη του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, και εργάζεται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, μετά τη λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, όπως προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004 - 2005, δικαιούται να λάβει ειδική άδεια προστασίας μητρότητας έξι (6) μηνών (Ν. 3655/2008 άρθρο 142). Παράλληλα, κατά την διάρκεια του πρόσθετου θεσμού της χορηγούμενης άδειας θηλασμού και φροντίδας τέκνων (πρβλ. Ν. 1302/82 άρθρο 3 – εγσσε της 9/6/93, εγσσε της 15/4/02, εγσσε της 24/5/2004), οι εργαζόμενες μπτέρες έχουν το δικαίωμα είτε να προσέρχονται 1 ώρα αργότερα είτε να αποχωρούν 1 ώρα νωρίτερα για χρονικό διάστημα 30 μηνών με αφετηρία τη λήξη της άδειας μητρότητας.

αργίες (άρθρα 2 παρ. 3 Α.Ν. 539/1945), άλλες ημέρες ανάπαυσης ή Σάββατα ή άλλη 6η ημέρα εργασίας, όταν η επιχείρηση εφαρμόζει σύστημα 5ήμερης εργασίας (άρθρο 1 παρ. 1 εδ. α' Ν. 1346/1983), όπως και οι προαιρετικές αργίες όταν δεν απασχολείται σε αυτές το προσωπικό.

Παράλληλα, δεν περιλαμβάνονται στην άδεια οι ημέρες κατά τις οποίες ο εργαζόμενος ασθένησε κατά τη διάρκεια της (άρθρο 2 παρ. 3 Α.Ν. 539/1945). Στην περίπτωση αυτή θεωρείται ότι η άδεια διακόπηκε και παρατείνεται κατά αριθμό ημερών ανάλογο με εκείνο των ημερών ασθένειας. Η κήρυξη απεργίας μετά τη λήψη άδειας δεν επηρεάζει τη θέση του μισθωτού, εκτός εάν ο ίδιος έχει δηλώσει ότι επιθυμεί να λάβει μέρος στην απεργία, οπότε μπορεί με σχετική δήλωση του να διακόψει την άδεια.

Τρόπος πληρωμής της ασθένειας

Ο νόμος προβλέπει (ΑΝ 178/1967), ότι σε περίπτωση απουσίας από μια έως τρεις ημέρες από την εργασία λόγω ασθένειας, περίπτωση που δεν καταβάλλεται το ειδικό επίδομα ασθένειας από το ΙΚΑ, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει μόνο το μισό του ημερομισθίου ή του ανάλογου ημερήσιου μισθού. Σε περίπτωση όμως, που η ασθένεια διαρκέσει πάνω από τρεις ημέρες, π.χ. 12 ημέρες, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από το ΙΚΑ επίδομα μόνο για τις εννέα ημέρες της ασθένειάς του, γιατί αφαιρείται ο τριήμερος χρόνος αναμονής. Έτσι, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει, για τις τρεις μεν πρώτες ημέρες το μισό (1/2) μόνο του ημερομισθίου ή του ανάλογου ημερήσιου μισθού, για τις δε υπόλοιπες εννιά ημέρες τη διαφορά μεταξύ του ημερομισθίου και του επιδόματος ασθένειας που καταβάλλει το ΙΚΑ. Σε περίπτωση που ο μισθωτός ασθενήσει και απέχει από την εργασία του για διάστημα μέχρι τρεις ημέρες οσσεδήποτε φορές μέσα στο έτος, δεν δικαιούται να λάβει επίδομα ασθένειας από το ΙΚΑ, αλλά υπολογίζεται ο χρόνος αυτός ως χρόνος αναμονής για άλλη ασθένεια.

Υπολογισμός αποζημίωσης

Η πλήρης νόμιμη αποζημίωση απολύσεως υπολογίζεται επί των τακτικών αποδοχών του απολυομένου κατά τον τελευταίο μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως αυτού – άρθρο 1, 3 Ν 2112/20, άρθρο 2, 5 Ν 3198/55. Ως τελευταίος μήνας για τον υπολογισμό της αποζημίωσης νοείται ο μήνας πριν από την απόλυση, ενώ αν κατά το διάστημα αυτό ο εργαζόμενος δεν εργάστηκε πλήρως για οποιοδήποτε λόγο (π.χ. ασθένεια ή άλλη απουσία του μισθωτού, αδυναμία αποδοχής εργασίας εκ μέρους του εργοδότη, διαθεσιμότητα, εκ περιτροπής εργασία κτλ), ο υπολογισμός της αποζημίωσης θα γίνει με βάση τις αποδοχές που θα δικαιούταν να λάβει ο μισθωτός αν απασχολούνταν σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης. Στις τακτικές αποδοχές για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απολυομένου μισθωτού περιλαμβάνεται και η πρόσθετη αμοιβή, που καταβάλλεται σταθερά και μόνιμα για υπερεργασία και για εργασία κατά τη νύχτα και τις Κυριακές, ως και το επίδομα τροφής, που δίδεται ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας (ΕφΘεσ 1380/2000 ΔΑΕ και ΕΠΕ 2002, 458).

Ως πλήρη απασχόληση θεωρείται εκείνη με την οποία εξαντλείται το συμφωνημένο ή το εφαρμοζόμενο για το συγκεκριμένο μισθωτό ωράριο. Επί μειωμένων απασχολήσεως του μισθωτού λαμβάνονται υπόψη οι καταβαλλόμενες αναλόγως μειωμένες τακτικές αποδοχές του, ενώ στην καταγγελία μετά από μονομερή βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές που θα ελάμβανε ο μισθωτός κατά τον τελευταίο μήνα, αν δεν είχε μεσολαβήσει η βλαπτική μεταβολή.

Επισημαίνεται ότι η αποζημίωση πρέπει να υπολογίζεται βάσει των πραγματικά καταβαλλόμενων αποδοχών και όχι βάσει των νομίμων. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός, καθώς και κάθε άλλη παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά και μόνιμα. Ειδικά για την αποζημίωση απόλυσης συνηγορούνται τα δώρα εορτών και το επίδομα αδειάς, προσαυξάνοντας κατά το 1/6 του μηνιαίου μισθού ή του ημερομισθίου.

Χρόνος και τρόπος καταβολής

Προϋπόθεση εγκυρότητας της καταγγελίας είναι και η ταυτόχρονη καταβολή από πλευράς του εργοδότη και του ποσού της αποζημίωσης, οποιαδήποτε άλλη συμφωνία ή αργοπορία στην καταβολή του συνόλου του ποσού καθιστά την απόλυση άκυρη.

Μόνη εξαίρεση εισάγει το άρθρο 74 του Ν. 3863/2010 (που τροποποίησε το αρ. 2 του Ν. 3198/1955) και προβλέπει ότι όταν η αποζημίωση υπερβαίνει τις αποδοχές δύο μηνών ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές 2 μηνών, ενώ το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις,

ΑΔΕΙΑ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ

ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ

ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ

Για κάθε παιδί ηλικίας μέχρι 16 ετών που είναι μαθητής/-τρια, οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση για κάθε τους παιδί τεσσάρων εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, προκειμένου να παρακολουθήσουν τη σχολική επίδοση του παιδιού (αρ. 9 Ν. 1483/1984 και αρ. 5 της από 2.4.2008 ΕΓΣΣΕ), ενώ χρήση αυτής μπορεί να κάνει ο ένας από τους δύο γονείς.

καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές 2 μηνών, εκτός αν το ποσό που υπολείπεται είναι μικρότερο. Η δε πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης του διμήνου από την απόλυση.

Η πληρωμή της αποζημίωσης απόλυσης γίνεται με μετρητά ή μέσω του λογαριασμού μισθοδοσίας του εργαζομένου. Δεν αποκλείεται και η πληρωμή με χρηματογράφο, εφόσον αποτελούν όργανα πληρωμής αναπληρούντα το χρήμα.

Η προσφορά επιταγής για πληρωμή αποζημίωσης πρέπει να θεωρηθεί πραγματική και προσήκουσα παρ' ότι δεν συνιστά καθ' εαυτήν καταβολή. Ελέγχεται πάντως κατ' άρθρο 288 ΑΚ (ΑΠ 457/2005 ΔΕΝ 61, 1013).

Τρόπος απόλυσης

Ο διαχωρισμός μεταξύ υπάλληλου και εργάτη έχει για τον τρόπο καταγγελίας της εργασιακής σχέσης ιδιαίτερη βαρύτητα, διότι για τους εργάτες δεν υπάρχει υποχρέωση του εργοδότη για προειδοποίηση ενόψει της απόλυσης. Αντίθετα, όσον αφορά τους υπάλληλους ο εργοδότης μπορεί να επιλέξει να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας είτε με είτε χωρίς προειδοποίηση απόλυσης (άτακτα).

Έτη με Προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη Μισθοί αποζημίωσης ΧΩΡΙΣ Προειδοποίηση Χρόνος προειδοποίησης με το ΝΕΟ καθεστώς Χρόνος προειδοποίησης με το ΠΑΛΑΙΟ καθεστώς Μισθοί αποζημίωσης με προειδοποίηση

Έτη με Προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη	Μισθοί αποζημίωσης ΧΩΡΙΣ Προειδοποίηση	Χρόνος προειδοποίησης με το ΝΕΟ καθεστώς	Χρόνος προειδοποίησης με το ΠΑΛΑΙΟ καθεστώς	Μισθοί αποζημίωσης με προειδοποίηση
0 – 1 Έτος έτος	0	0	1	0
1 Έτος	2	1	2	1
2 Έτη	2	2	2	1
3 Έτη	2	2	2	1
4 Έτη	3	2	3	1,5
5 Έτη	3	3	3	1,5
6 Έτη	4	3	4	2
7 Έτη	4	3	4	2
8 Έτη	5	3	5	2,5
9 Έτη	5	3	5	2,5
10 Έτη	6	4	6	3
11 Έτη	7	4	7	3,5
12 Έτη	8	4	8	4
13 Έτη	9	4	9	4,5
14 Έτη	10	4	10	5
15 Έτη	11	5	11	5,5
16 Έτη	12	5	12	6
17 Έτη	13	5	13	6,5
18 Έτη	14	5	14	7
19 Έτη	15	5	15	7,5
20 Έτη	16	6	16	8
21 Έτη	17	6	17	8,5
22 Έτη	18	6	18	9
24 Έτη	20	6	20	10
26 Έτη	22	6	22	11
27 Έτη	23	6	23	11,5
28 + Έτη	24	6	24	12

Ενέργειες του εργαζόμενου σε περίπτωση απόλυσης

Ο απολυθείς μισθωτός δικαιούται να προσβάλλει στα δικαστήρια την απόλυσή του ως άκυρη μέσα σε χρονικό διάστημα 3 μηνών από την καταγγελία, ζητώντας παράλληλα να του αναγνωρισθούν για το διάστημα αυτό και οι μισθοί που θα εισέπραττε αν δεν είχε απολυθεί ακύρως (μισθοί υπερημερίας). Αν ζητεί μόνο την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης που δεν του έχει καταβληθεί, πρέπει να υποβάλει τη σχετική αγωγή του μέσα σε χρονικό διάστημα 6 μηνών από την καταγγελία.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΧΩΡΙΣ

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Όταν γίνεται καταγγελία χωρίς προειδοποίηση, τότε το ύψος της αποζημίωσης ισούται με το σύνολο των τακτικών αποδοχών τις οποίες θα λάμβανε ο απολυόμενος κατά τους μήνες προειδοποίησής (μήνες που ανάλογα με τα χρόνια που ο μισθωτός έχει εργασθεί πρέπει να ειδοποιηθεί από τον εργοδότη ότι θα απολυθεί ώστε ο τελευταίος να αποφύγει την αυξημένη αποζημίωση), ενώ όταν η καταγγελία γίνεται χωρίς προειδοποίηση (τακτική) τότε η αποζημίωση ισούται με το ήμισυ της αποζημίωσης που καταβάλλεται στην περίπτωση της καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση, ενώ ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει με έγγραφο στον μισθωτό ότι η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας θα λυθεί μετά την πάροδο του χρόνου προειδοποίησης σε ορισμένη ημερομηνία.

Όριο ομαδικών απολύσεων

Σύμφωνα με το άρθρο 74 § 1 του νόμου 3863/2010, τροποποιούνται (εδ α' & β § 2 του ν. 1387/83) τα όρια πέρα από τα οποία θεωρούνται ομαδικές απολύσεις. Σύμφωνα με τις νέες διατάξεις μπορούν να απολυθούν:

- έως 6 εργαζόμενοι ανά μήνα, εφόσον η επιχείρηση απασχολεί από 20 -150 άτομα.
- ποσοστό 5% (και όριο 30 εργαζόμενοι) ανά μήνα, εφόσον η επιχείρηση απασχολεί περισσότερα από 151 άτομα

Οι διατάξεις του νόμου εφαρμόζονται στο προσωπικό που απασχολείται με σχέση εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα με εξαίρεση (και επιπλέον) των περιπτώσεων του αρ. 2 Ν. 1387/83 (ΔΕΝ σ. 857).

Ποια διαδικασία ακολουθείται στις ομαδικές απολύσεις

Εφόσον οι σχεδιαζόμενες απολύσεις, υπερβαίνουν τα όρια που αναφερθήκαν ανωτέρω, ο εργοδότης, πριν προχωρήσει σε αυτές, οφείλει να ενημερώσει τους εκπροσώπους των εργαζομένων (άρθρο 4 του Ν. 1387/1983) και να προέλθει σε διαβούλευση με αυτούς, με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα και πιθανότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους. Η προθεσμία των διαβουλεύσεων είναι είκοσι ημέρες (από την πρόσκληση). Το αποτέλεσμα διατυπώνεται σε πρακτικό που υπογράφεται από τα δύο μέρη και υποβάλλεται από τον εργοδότη στο Νομόρχο ή τον Υπουργό Εργασίας. Σε περίπτωση συμφωνίας οι ομαδικές απολύσεις ισχύουν αφού περάσουν 10 ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του σχετικού πρακτικού. Σε περίπτωση μη συμφωνίας, ο Νομόρχος ή Υπουργός Εργασίας, με αιτιολογημένη απόφαση που εκδίδεται μέσα σε 10 μέρες (από την ημερομηνία υποβολής του σχετικού πρακτικού), και αφού λάβει υπόψη τα στοιχεία του φακέλου και συνεκτιμήσει τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, την κατάσταση της επιχείρησης, καθώς και το συμφέρον της εθνικής οικονομίας, μπορεί είτε να παρατείνει για 20 ακόμα ημέρες τις διαβουλεύσεις, είτε να μην εγκρίνει τη πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων. Εάν δεν εκδοθεί τέτοια απόφαση μέσα στις παραπάνω προθεσμίες ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει τις απολύσεις στην έκταση που δέχθηκε κατά τις διαπραγματεύσεις.

Σε περίπτωση που δεν τηρηθούν αυτές οι προϋποθέσεις οι απολύσεις είναι άκυρες. Στην περίπτωση αυτήν οι εργαζόμενοι δικαιούνται να ζητήσουν από το δικαστήριο την ακύρωση της απόλυσής τους και τους μισθούς υπερημερίας. Σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων ακολουθούνται οι διατάξεις για την καταγγελία συμβάσεως εργασίας, δηλαδή έγγραφη καταγγελία και καταβολή νόμιμης αποζημίωσης. Αν διακοπεί η λειτουργία μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης δεν υπάρχει υποχρέωση τήρησης των παραπάνω διαδικασιών, προκειμένου να γίνουν ομαδικές απολύσεις.

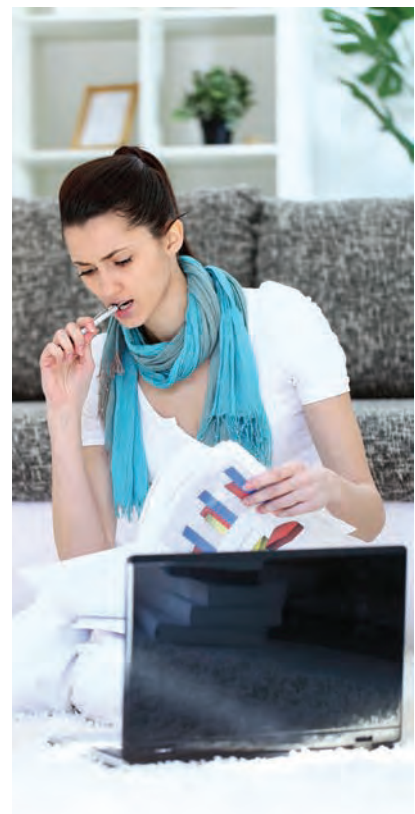
Το καθεστώς ομαδικών απολύσεων έχει αποτελέσει προσφάτως αντικείμενο τριβής και συζήτησης, καθώς υπάρχουν προτάσεις για την ελαστικοποίηση της διαδικασίας.

Ποιες είναι οι υποχρεώσεις του εργοδότη κατά τις ομαδικές απολύσεις

Βασική υποχρέωση του εργοδότη κατά τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων είναι η πρόσκληση για διαβούλευση (συζήτηση- ενημέρωση- συμφωνία) προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων, προκειμένου με τον τρόπο αυτό να γίνει προσπάθεια αποφυγής κάποιων απολύσεων ή και υιοθέτησης άλλων μέτρων εναλλακτικών των απολύσεων, με ταυτόχρονη από πλευράς του εργοδότη, παροχής των ειδικότερων στοιχείων και πληροφοριών για την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης που δικαιολογεί τις απολύσεις, του αριθμού των εργαζόμενων που απασχολεί και του αριθμού των προς απόλυση εργαζομένων. Η επιλογή των προς απόλυση εργαζομένων πρέπει να γίνει σε κάθε περίπτωση με κοινωνικά κριτήρια (λαμβάνοντας δηλαδή πρωτίστως υπόψη την οικογενειακή κατάσταση, την πολυετία, την ηλικία και δευτερευόντως την ειδικότητα, την απόδοση κτλ.). Επίσης ο εργοδότης πρέπει να παρέχει κάθε πληροφορία που μπορεί να διευκολύνει τη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων και μέσω των αντιπροσώπων του να υποβάλει αντίγραφα όλων των εγγράφων στην Επιθεώρηση Εργασίας και τον Νομόρχο. Εάν η επιχείρηση ή εκμετάλλευση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους νομούς, τα παραπάνω αντίγραφα υποβάλλονται στον Υπουργό Εργασίας και στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου της επιχείρησης ή του υποκαταστήματος, όπου πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις ή οι περισσότερες από αυτές.

Καταγγελία σύμβασης ορισμένου χρόνου πριν τη λήξη

Καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου πριν την συμφωνημένη από τα μέρη λήξη της, γίνεται μόνο για σπουδαίο λόγο είτε από πλευράς εργαζομένου είτε από πλευράς εργοδότη. Ειδικότερα, σπουδαίο λόγο (άρθρο 672 ΑΚ) για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελούν τα περιστατικά εκείνα ή ακόμη και το μεμονωμένο εκείνο περι-



στατικό, εξ αιτίας των οποίων δεν είναι δυνατόν, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη, να αξιωθεί από οποιονδήποτε εκ των συμβαλλομένων μερών η συνέχιση της συμβάσεως μέχρι τη συμφωνημένη ή την εκ του νόμου υποχρεωτική λήξη της (ΑΠ 1515/2003 ΔΕΝ 61, 605). Εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος δεν υποχρεούται ο εργοδότης σε αποζημίωση απόλυσης στον εργαζόμενο. Επίσης, αν καταγγελθεί η σύμβαση ορισμένου χρόνου και αποδειχθεί ότι δεν υπήρχε προς αυτό σπουδαίος λόγος, ο εργαζόμενος μπορεί να διεκδικήσει δικαστικά τους μισθούς που θα έπαιρνε μέχρι τη λήξη της.

Ποιες είναι οι προϋποθέσεις για το ταμείο ανεργίας

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ			
ΓΕΝΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΑ ή ΑΛΛΑ ΕΠΟΧΙΑΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΑΛΙΕΡΓΑΤΕΣ	ΟΙΚΟΔΟΜΟΙ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ
14ΜΗΝΟ	12ΜΗΝΟ	14ΜΗΝΟ	
Ημέρ. Εργασίας	Ημέρ. Εργασίας	Ημέρ. Εργασίας	
125-1491	100-149	100-149	5 μήνες
150-1792	150-179	150-179	6 μήνες
180-2193	180-219	180-219	8 μήνες
220-249	220-249	220-249	10 μήνες
250 και άνω	250 και άνω	250 και άνω	12 μήνες
210 και συμπλήρωση του 49ου έτους ηλικίας	210 και άνω	210 και συμπλήρωση του 49ου έτους ηλικίας	12 μήνες
125 και άνω και συμπλήρωση 4.050 ημερών εργασίας συνολικά	100 και άνω και συμπλήρωση 4.050 ημερών εργασίας συνολικά	100 και άνω και συμπλήρωση 4.050 ημερών εργασίας συνολικά	12 μήνες
1. Ή 200 στη διετία 2. Ή 250 στη διετία 3. Ή 300 στη διετία			

Γίνεται διάκριση αν ο άνεργος επιδοτείται για πρώτη ή δεύτερη φορά.

Έτσι, αν ζητεί το επίδομα για 1η φορά, για να δικαιούται ο εργαζόμενος να επιδοτηθεί από το ταμείο ανεργίας, πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 80 ημέρες εργασίας κατ' έτος στα δύο προηγούμενα χρόνια πριν την επιδοτήσή του. Το τελευταίο όμως 14μηνο πρέπει να έχει συμπληρώσει 125 ημέρες εργασίας, χωρίς να υπολογίζονται τα ημερομίσθια του τελευταίου διμήνου. Επίσης επίδομα ανεργίας παίρνει και ο ασφαλισμένος που έχει πραγματοποιήσει 200 ημέρες εργασίας στα τελευταία δύο χρόνια πριν την απόλυσή του (χωρίς να υπολογίζονται τα ημερομίσθια του τελευταίου διμήνου) από τις οποίες 80 ημέρες το λιγότερο σε κάθε χρόνο.

Ενώ, αν ζητά το επίδομα για 2η φορά πρέπει, για να δικαιούται ο εργαζόμενος να επιδοτηθεί από το ταμείο ανεργίας, να έχει πραγματοποιήσει 125 ημέρες εργασίας το τελευταίο 14μηνο πριν την απόλυσή του χωρίς να υπολογίζονται τα ημερομίσθια του τελευταίου διμήνου. Παράλληλα, από 1.1.2013, σε κάθε περίπτωση τα ημερήσια επιδόματα ανεργίας, εντός της προηγούμενης από την εκάστοτε έναρξη της επιδοτήσεως λόγω ανεργίας, τετραετίας, δεν είναι δυνατόν να είναι περισσότερα των τετρακοσίων πενήντα (450). Εάν εντός της τετραετίας ο άνεργος έχει επιδοτηθεί για χρονικό διάστημα μικρότερο των τετρακοσίων πενήντα (450) ημερήσιων επιδομάτων, δικαιούται να επιδοτηθεί λόγω ανεργίας για τον υπόλοιπο αριθμό ημερήσιων επιδομάτων, μέχρι τη συμπλήρωση του ανώτατου ορίου των τετρακοσίων πενήντα (450) ημερήσιων επιδομάτων. Επίσης, από 1.1.2014 τα ημερήσια επιδόματα ανεργίας στην τετραετία δεν είναι δυνατόν να είναι περισσότερα των τετρακοσίων (400). Από την 1.7.2012 οι επιδοτούμενοι από τον ΟΑΕΔ λόγω ανεργίας δικαιούνται για τις εορτές του Πάσχα αποζημίωση με το μισό του μηνιαίου ποσού του επιδόματος ανεργίας, εφόσον έχει επιδοτηθεί για όλο το χρονικό διάστημα από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου. Για τις εορτές των Χριστουγέννων δικαιούνται το αντίστοιχο ποσό, εφόσον έχουν επιδοτηθεί για όλο το χρονικό διάστημα από 1ης Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου. Αν οι επιδοτούμενοι έχουν συμπληρώσει διάρκεια επιδοτήσεως μικρότερη από αυτήν που καθορίζεται πιο πάνω, δικαιούνται οικονομική ενίσχυση ίση με 3 ημέρες επιδοτήσεως ανεργίας για κάθε μήνα. Από 1.1.2013, σε κάθε περίπτωση τα ημερήσια επιδόματα ανεργίας, εντός της προηγούμενης από την εκάστοτε έναρξη της επιδοτήσεως λόγω ανεργίας, τετραετίας, δεν είναι δυνατόν να είναι περισσότερα

ΤΑ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ

ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ ΠΟΥ

ΧΡΕΙΑΖΕΤΑΙ Ο ΑΝΕΡΓΟΣ

ΕΙΝΑΙ:

1. Έγγραφο Καταγγελίας Σύμβασης Εργασίας ή βεβαίωση Λήξης Σύμβασης Ορισμένου χρόνου.
2. Το έντυπο "Βεβαίωση Εργοδότη" το οποίο συμπληρώνει ο εργοδότης σύμφωνα με τις εγγραφές της ΑΠΔ (Αναλυτική Περιοδική Δήλωση που υποβάλλεται στο ΙΚΑ) του τελευταίου τριμήνου πριν από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Το έντυπο αυτό θα φέρει πρωτότυπη σφραγίδα και υπογραφή του εργοδότη, χωρίς κάποια επιπλέον σφραγίδα επικύρωσης από το αρμόδιο κατάστημα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.
3. Οικογενειακό βιβλιάριο Ασθενείας, εφόσον υπάρχουν συντηρούμενα μέλη.
4. Πρόσφατο Εκκαθαριστικό Σημείωμα Εφορίας ή εφόσον δεν υπάρχει, επικυρωμένο αντίγραφο της τελευταίας δήλωσης εισοδήματος.
5. Αστυνομική Ταυτότητα του ασφαλισμένου.
6. Αποδεικτικό διεύθυνσης κατοικίας του ασφαλισμένου (π.χ. λογαριασμός ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΕΥΔΑΠ).
7. Λογαριασμό Εθνικής Τραπέζης (IBAN) στον οποίο είναι πρώτος δικαιούχος.

Ο ενδιαφερόμενος πρέπει να προσκομίσει τα παραπάνω στοιχεία στον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής του, το αργότερο σε 60 ημέρες από την απόλυσή του.

των τετρακοσίων πενήντα (450). Εάν εντός της τετραετίας ο άνεργος έχει επιδοτηθεί για χρονικό διάστημα μικρότερο των τετρακοσίων πενήντα (450) ημερήσιων επιδομάτων, δικαιούται να επιδοτηθεί λόγω ανεργίας για τον υπόλοιπο αριθμό ημερήσιων επιδομάτων, μέχρι τη συμπλήρωση του ανώτατου ορίου των τετρακοσίων πενήντα (450) ημερήσιων επιδομάτων. Επίσης, από 1.1.2014 τα ημερήσια επιδόματα ανεργίας στην τετραετία δεν είναι δυνατόν να είναι περισσότερα των τετρακοσίων (400). Η διάρκεια της επιδότησης εξαρτάται από το πόσες ημέρες εργασίας έχει πραγματοποιήσει ο ασφαλισμένος στα προαναφερόμενα κρίσιμα χρονικά διαστήματα (14μηνο, 12μηνο ή διετία). Από 01.01.2013 η διάρκεια επιδότησης έτσι όπως εμφανίζεται στον πίνακα που ακολουθεί, εξαρτάται πλέον και από τον περιορισμό των 450 (για το 2013) και των 400 (από 01.01. 2014 και εφεξής) ημερήσιων επιδομάτων ανεργίας για την τετραετία πριν την έναρξη της επιδότησης.

Ο επιδοτούμενος άνεργος:

- Η πίστωση των μηνιαίων επιδομάτων γίνεται πλέον μια φορά την εβδομάδα και συγκεκριμένα την τελευταία εργάσιμη ημέρα κάθε εβδομάδας (Παρασκευή). Από 1.1.2014 έχει, επίσης, ενόψει των ποσοστών και διάρκειας ανεργίας, θεσπισθεί ποσό επιδόματος μακροχρονίως ανέργων, ηλικίας από 20 έως 66 ετών, οι οποίοι είναι ασφαλισμένοι κατά της ανεργίας κι έχουν συμπληρώσει αδιαλείπτως 12 μήνες ανεργίας. Το ύψος του επιδόματος ανέρχεται στα 200 ευρώ και χορηγείται στον άνεργο δικαιούχο για χρονικό διάστημα μέχρι 12 μηνών.

Τέλος, ενόψει της ανεργίας μεγάλου αριθμού εργαζομένων, οι οποίοι απασχολούνταν με συμβάσεις έργου ή παροχής υπηρεσιών (μπλοκάκια), οι οποίες υπέκρυπταν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αλλά και μεγάλου αριθμού επιτηθευματιών, οι οποίοι λόγω της συρρίκνωσης της αγοράς, ετέθησαν, ουσιαστικά, εκτός εργασίας, προβλέφθηκε η καταβολή επιδόματος ανεργίας, υπό προϋποθέσεις. Από 12.03.2012 το βασικό μηνιαίο επίδομα ανεργίας ανέρχεται στα 360 €, προσαυξανόμενο για κάθε μέλος της οικογένειας το επίδομα προσαυξάνεται κατά 10%.

Πως αντιμετωπίζεται η διαθεσιμότητα

Σε επιχειρήσεις που αποδεδειγμένα βάσει στοιχείων αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα, παρέχεται από το νόμο η δυνατότητα (αρ. 10 του Ν. 3198/1955 και αρ. 4 Ν. 3846/2010), να επιβάλλουν στο προσωπικό τους κατόπιν διαβούλευσης με του εκπροσώπους τους, μονομερώς και εγγράφως κατόπιν προειδοποίησης σύστημα διαθεσιμότητας. Η διαθεσιμότητα μπορεί να διαρκέσει έως τρεις μήνες το χρόνο, ενώ το διάστημα εφαρμογής της μπορεί να είναι συνεχές ή διακεκομμένο. Καθ' όλο το διάστημα εφαρμογής της ο εργαζόμενος μειβεται με το μισό του μέσου όρου των τακτικών αποδοκών των δύο τελευταίων μηνών υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, ενώ δικαιούνται επίσης το ήμισυ των Δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα αν η καταβολή αυτών συμπίπτει με την περίοδο αναφοράς. Οι παραπάνω αποδοχές του χρόνου διαθεσιμότητας υπόκεινται σε ασφαλιστικές κρατήσεις, όπως ακριβώς και οι λοιπές αποδοχές των εργαζομένων, γιατί ο χρόνος της διαθεσιμότητας θεωρείται ως πραγματική υπηρεσία για την ασφάλιση στο ΙΚΑ.

Πως ορίζεται και ποιο είναι το πεδίο εφαρμογής της τηλεργασίας

Η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης ή και εκτέλεσης της εργασίας που χρησιμοποιεί υπηρεσίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεσθεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων (ΕΓΣΣΕ 2006 -2007, Ν. 3896/2010). Επιπλέον, για την αποφυγή μετακύλισης του κόστους του εργασιακού εξοπλισμού από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, η ευθύνη και οι δαπάνες προσδιορίζονται με σαφήνεια πριν από την έναρξη της τηλεργασίας. Γενικά, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή, εγκατάσταση και συντήρηση του αναγκαίου εξοπλισμού για κανονική τηλεργασία, εκτός αν ο τηλεεργαζόμενος χρησιμοποιεί τον δικό του εξοπλισμό, τη συντήρηση όμως του οποίου, την τεχνική υποστήριξη και το κόστος που συνδέεται άμεσα σ' αυτή την εργασία (ιδίως το κόστος των επικοινωνιών) είναι υποχρεωμένος να καλύπτει ο εργοδότης, ενώ εξακολουθεί να φέρει την ευθύνη, για τις δαπάνες που συνδέονται με την απώλεια και τη ζημία στον εξοπλισμό και στα δεδομένα που χρησιμοποιούνται από τον τηλεεργαζόμενο.

Πως ορίζεται η μερική απασχόληση

Σύμβαση μερικής απασχόλησης υπάρχει όταν συμφωνείται ότι ο εργαζόμενος θα προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας από τη κανονική και θα λαμβάνει αντιστοίχως και μικρότερη αμοιβή (αρ. 38 του Ν. 1892/1990 όπως τελικά αντικαταστάθηκε με το νέο αρ. 2 παρ. 1 του Ν.3846/2010, άρθρο 17 Ν. 3899/2010 και Οδηγία 97/81/ΕΚ). Σύμφωνα με την νέα διάταξη προβλέπεται ότι κατά τη κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή και κατά τη διάρκεια της ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από τη κανονική. Για να είναι έγκυρη η συμφωνία μερικής απα-

Ο ΕΠΙΔΟΤΟΥΜΕΝΟΣ

ΑΝΕΡΓΟΣ:

- Υποχρεούται μετά την υποβολή της αίτησης για επιδότηση να εμφανίζεται μόνο τον τρίτο μήνα κάθε τριμήνου επιδότησης στην Υπηρεσία του ΟΑΕΔ. Οι ημερομηνίες που θα παρουσιάζεται στον ΟΑΕΔ, ορίζονται στη σχετική "Απόφαση Επιδότησης" που παραλαμβάνει από την Υπηρεσία.
- Κάθε μήνας επιδότησης θα πιστώνεται αυτόματα στον λογαριασμό του, εφόσον ο δικαιούχος παρουσιάζεται ανελλιπώς και υποχρεωτικά στα χρονικά διαστήματα που του έχουν καθοριστεί με την "Απόφαση Επιδότησης".
- Όταν συντρέξει λόγος αναστολής ή διακοπής της επιδότησης θα πρέπει να ενημερώσει εντός οκτώ (8) εργάσιμων ημερών και σε κάθε περίπτωση πριν τη λήξη της επιδότησης την αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει αρχικά με οποιοδήποτε τρόπο, δηλαδή δια τηλεφώνου, φαξ, επιστολής, ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, ή από τον ίδιο προσωπικά ή δια αντιπροσώπου. Στη συνέχεια πρέπει, και σε εύλογο χρόνο, να ακολουθήσει η προσκόμιση των σχετικών παραστατικών (αναγγελία πρόσληψης, βιβλιόριο ασθενείας, απόφαση συνταξιοδότησης κ.λ.π.) προκειμένου να ολοκληρωθεί η αναστολή ή διακοπή της επιδότησης.

σχόλησης πρέπει να γνωστοποιηθεί μέσα σε 8 ημέρες από τη κατάρτισή της στην Επιθεώρηση Εργασίας διαφορετικά τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Αποδοχές μερικής απασχόλησης

Σύμφωνα με το άρθρο 38 παρ. 9 του Ν. 1892/1990 (όπως τελικώς αντικαταστάθηκε με το άρθρο 17 του Ν. 3899/2010) οι αποδοχές των εργαζόμενων με σύμβαση ή σχέση μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζόμενου πλήρους απασχόλησης και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Τυχάνουν δηλαδή κατά το νόμο, οι μερικώς απασχολούμενοι αναλογικά με το χρόνο που εργάζονται, της ίδιας μεταχειρίσεως με τους εργαζόμενους κατά πλήρες ωράριο (δηλαδή δικαιούνται αποδοχές από σσε, δα κανονισμό εργασίας αλλά και τις πρόσθετες παροχές του εργοδότη βάσει ατομικών συμβάσεων εργασίας, επιχειρησιακής συνήθειας). Παράλληλα, οι εργαζόμενοι με καθεστώς μερικής απασχόλησης αμείβονται για την τυχόν παροχή υπερωριακής εργασίας όταν προκύπτουν έκτακτες και αντικειμενικά δικαιολογημένες ανάγκες για περαιτέρω απασχόληση και λαμβάνουν τις κε του νόμου δικαιολογούμενες προσαυξήσεις σε περίπτωση εργασίας κατά τις Κυριακές, αργίες ή τη νύκτα. Οι μερικώς απασχολούμενοι δικαιούνται άδεια με αποδοχές, επίδομα αδείας και Δώρα εορτών. Εφόσον όμως, οι μερικώς απασχολούμενοι αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών κατά τις κείμενες διατάξεις, δηλαδή κατά την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) που καλύπτει το συγκεκριμένο εργαζόμενο και εργοδότη και το ωράριο απασχόλησης είναι μικρότερο των τεσσάρων ωρών ημερησίως, οι αποδοχές τους προσαυξάνονται κατά 7.5%.

Πως ασφαλιζονται οι μερικώς απασχολούμενοι

Για την ασφάλιση των μερικώς απασχολούμενων, διακρίνουμε τις εξής περιπτώσεις:

1η περίπτωση: Εργαζόμενοι οι οποίοι αμείβονται με ημερήσιο μισθό ίσο ή μεγαλύτερο από την 1η ασφαλιστική κλάση (που καθορίζεται στα 11,06 €), τότε αναγνωρίζονται στον ασφαλισμένο τόσες μέρες ασφάλισης όσες πραγματικά εργάζεται.

2η περίπτωση: Εάν ο ημερήσιος μισθός του εργαζόμενου είναι μικρότερος από την 1η ασφαλιστική κλάση τότε γίνεται διαίρεση του συνολικού ποσού των μηνιαίων αποδοχών του εργαζόμενου με την 1η ασφαλιστική κλάση και το κλάσμα που προκύπτει από την διαίρεση θεωρείται ως ολόκληρη ασφαλιστική ημέρα.

Παράδειγμα: Υπάλληλος που εργάζεται σε ιδιωτική επιχείρηση 2ώρες την ημέρα και παίρνει 170ευρώ το μήνα, οι ημέρες που του αναγνωρίζονται στην ασφάλιση θα είναι: $170/9.73=17.47$, οι ημέρες ασφάλισης θα είναι 17 και 1 ημέρα που προκύπτει από το κλάσμα, σύνολο: 18

Τι είναι η πολλαπλή απασχόληση

Η ελευθερία εργασίας του μισθωτού αλλά και η ελευθερία ανάπτυξης της προσωπικότητάς του δικαιολογούν την υιοθέτηση της πολλαπλής απασχόλησης, τόσο εάν η κύρια εργασία παρέχεται κατά πλήρες ωράριο, όσο και πολύ περισσότερο, αν πρόκειται για μερική απασχόληση. Έτσι, στην πολλαπλή απασχόληση ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του την ίδια χρονική περίοδο σε περισσότερους από έναν εργοδότες, με τους οποίους συνδέεται αυτοτελώς με ξεχωριστή σύμβαση εργασίας, ενώ και δικαιούται από την κάθε αυτοτελή σύμβασή του τις αποδοχές, τα δώρα, την άδεια, τα επιδόματα που αντιστοιχούν στην παροχή της εργασίας του, ενώ υπάγεται σε ειδικό καθεστώς ως προς την ασφάλισή του στο ΙΚΑ. Επιπλέον, σε περίπτωση απόλυσης του πολλαπλώς απασχολούμενου από κάποιον από τους εργοδότες του, δικαιούται την αποζημίωση απόλυσης που αντιστοιχεί για την απώλεια της εργασίας του ανεξαρτήτως του αν εξακολουθεί να απασχολείται και για κάποιον άλλο εργοδότη.

Πτώχευση του εργοδότη

Σε περίπτωση πτώχευσης του εργοδότη και διακοπής των εργασιών της επιχείρησης λόγω οικονομικών δυσχερειών, η σχέση εργασίας εξακολουθεί να παράγει τα αποτελέσματά της και για την έγκυρη λύση της είναι απαραίτητο να ακολουθηθούν οι προβλεπόμενες εκ του νόμου διαδικασίες της απόλυσης, διαφορετικά εξακολουθούν να τους οφείλονται τόσο οι νόμιμες αποδοχές τους ενώ παράλληλα συνεχίζεται και η ασφάλισή τους στο ΙΚΑ. Ωστόσο, (σύμφωνα με το αρ. 34 παρ. 1 του Ν. 3588/2007) είναι δυνατόν να θεωρηθούν έγκυρες οι απολύσεις και χωρίς την καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης, εάν γίνουν μετά την κήρυξη της πτώχευσης από το αρμόδιο όργανο (σύνδικο). Στην περίπτωση όμως αυτή οι εργαζόμενοι διατηρούν το δικαίωμα να πάρουν την αποζημίωσή λόγω καταγγελίας, από την πτωχευτική περιουσία στην οποία μάλιστα έχουν προτεραιότητα (προνόμιο) για πιο εξασφαλισμένη και άμεση εξόφληση. Επιπλέον, οι μισθωτοί σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη προστατεύονται από τον αυτοτελή λογαριασμό του ΟΑΕΔ, που έχει ιδρυθεί γι' αυτή την περίπτωση. Ο εργαζόμενος απολαμβάνει αυτό το πρόνομιο από τον προηγούμενο μήνα της απόφασης που κήρυξε την πτώχευση, και όχι από την ημέρα παύσης των πληρωμών του εργοδότη.

ΠΩΣ ΟΡΙΖΕΤΑΙ ΚΑΙ

ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΕΔΙΟ

ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης ή και εκτέλεσης της εργασίας που χρησιμοποιεί υπηρεσίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεσθεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων (ΕΓΣΣΕ 2006 -2007, Ν. 3896/2010). Η τηλεργασία, μπορεί να αποτελεί εξαρτημένη εργασία ή να έχει τη φύση άλλης σύμβασης παροχής εργασίας (έργου, παροχής υπηρεσιών), ενώ και για την περίπτωση αυτής αν η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως στον ίδιο εργοδότη για διάστημα πάνω από 9 μήνες λειτουργεί το τεκμήριο προστασίας του εργαζόμενου και θεωρείται ότι λειτουργεί ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Επίσης, λόγω της ιδιαίτερης φύσης της ως μορφής εργασίας έχει οικειοθελή χαρακτήρα για τους ενδιαφερομένους (εργαζόμενο και εργοδότη), ενώ μπορεί να αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας του εργαζομένου ή μπορεί να υπάρξει συμφωνία εκ των υστέρων, ποτέ όμως δεν μπορεί να επιβληθεί αυτή μονομερώς.

Μεταπτυχιακό στην Ελλάδα ή το εξωτερικό? Πως διαλέγω σχολή και πρόγραμμα σπουδών?

Συνέντευξη με τον Δρ. Νικόλαο Μυλωνόπουλο, Αντιπρύτανη Ακαδημαϊκών Προγραμμάτων και Αναπληρωτή Καθηγητή Πληροφοριακών Συστημάτων, ALBA Graduate Business School at The American College of Greece.

Ποιες είναι οι κυρίαρχες τάσεις στα μεταπτυχιακά προγράμματα στη διοίκηση επιχειρήσεων στην Ελλάδα, μετά από τόσα χρόνια κρίσης;

Η σκληρή εμπειρία της ήδη μακροχρόνιας οικονομικής κρίσης έχει εμπειδώσει την πεποίθηση ότι υπάρχουν σχετικά λιγότερες ευκαιρίες σε ένα πολύ πιο ανταγωνιστικό περιβάλλον. Δεν αρκεί κάποιος να έχει μερικά πτυχία. Πρέπει να είναι εξαιρετικά καλός σε κάποιο αντικείμενο, κατά προτίμηση σε ένα αντικείμενο όπου δεν υπάρχει μεγάλος συνωστισμός στην προσφορά εργασίας.

Το ίδιο ισχύει και για όλους όσους βρίσκονται στο μέσον μιας καριέρας και παρατηρούν την έντονη αβεβαιότητα στο οικονομικό και εργασιακό περιβάλλον γύρω τους. Πρέπει καθένας να μπορεί να πείσει σχετικά με το τι καινούριο και διαφορετικό μπορεί να κάνει από εδώ και μπρός. Άρα καλείται να δημιουργήσει νέες δυνατότητες και ευκαιρίες για τον εαυτό του, μέσω νέων ή διευρυσμένων γνώσεων και δεξιοτήτων.

Αυτό εξηγεί γιατί βλέπουμε όλο και περισσότερους νέους ανθρώπους να αναζητούν το «καλύτερο» μεταπτυχιακό. Πρόκειται για ενημερωμένους και απαιτητικούς υποψήφιους, που γνωρίζουν ότι πρόκειται να κάνουν μια από τις πιο σημαντικές επενδύσεις στον εαυτό τους και προετοιμάζονται συνειδητά για αυτή τη μεγάλη απόφαση.

Ταυτόχρονα, πολλοί είναι αυτοί που σκέφτονται να σπουδάσουν στο εξωτερικό προκειμένου να αναζητήσουν ευκολότερα εργασιακές ευκαιρίες εκτός Ελλάδος.

Είναι και αυτό ευεξήγητο, δεδομένης της κατάστασης της Ελληνικής οικονομίας. Όμως υπάρχει ένα παράδοξο σε αυτό. Οι σπουδές στο εξωτερικό, για παράδειγμα στη Μ. Βρετανία, έχουν πολύ υψηλό κόστος. Ακόμα και στους μη-παραδοσιακούς εκπαιδευτικούς προορισμούς, το συνολικό κόστος μαζί με τη διαβίωση, μπορεί να είναι δυσανάλογα μεγάλο. Επιπλέον, κανείς δεν μπορεί να είναι σίγουρος ότι θα επιτύχει τις επαγγελματικές του προσδοκίες στο εξωτερικό, ακόμα και αν σπουδάσει εκεί, παρόλο που, από την Ελλάδα, οι πιθανότητες επιτυχίας φαντάζουν πολύ μεγαλύτερες έξω, από ότι εδώ.

Της περισσότερες φορές υποτιμούμε τον πολύ μεγαλύτερο ανταγωνισμό στο εξωτερικό. Επομένως, για κάποιον που επιζητά τη διεθνή σταδιοδρομία, το κύριο ζητούμενο είναι να αποκτήσει τα εφόδια που θα τον κάνουν διεθνώς ανταγωνιστικό, ανεξάρτητα από τον τόπο των σπουδών. Κα'αυτήν την έννοια, το ερώτημα «σπουδές στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό» είναι υποσύνολο της διαδικασίας επιλογής Σχολής και προγράμματος.

Ποιο είναι το καλύτερο μεταπτυχιακό στη σημερινή συγκυρία;

Δεν υπάρχει συνταγή. Καθένας πρέπει να συγκεντρώνει πολλές πληροφορίες, συμβουλές, και να συμμετάσχει στα τεστ δεξιοτήτων και επαγγελματικού προσανατολισμού. Όλα αυτά είναι εξαιρετικά χρήσιμα και σημαντικά, αρκεί να μην αναμένει κάποιος ότι θα λάβει οριστικές απαντήσεις από τρίτους. Την απάντηση πρέπει να τη δώσει καθένας για τον εαυτό του σύμφωνα με το στάδιο της προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης στο οποίο βρίσκεται και ανάλογα με το πώς αντιλαμβάνεται την «κλίση» του: το έργο που τον καλεί, που τον κινητοποιεί και του δίνει ενέργεια. Αυτό στο οποίο δίνει αβίαστα τον καλύτερό του εαυτό.

Μη ξεχνάμε, ότι οι σπουδές, ειδικά οι μεταπτυχιακές σπουδές, είναι μεγάλη επένδυση, όχι τόσο σε χρήμα, όσο σε προσωπικό χρόνο, κόπο και ψυχική αφοσίωση. Πρόκειται για μια επένδυση που δεν μπορεί να επαναληφθεί: δεν κάνει κανείς ποτέ το ίδιο μεταπτυχιακό δεύτερη φορά. Ως εκ τούτου, είναι επένδυση υψηλού ρίσκου, και πρέπει να αποδώσει σε επαγγελματική

ανάπτυξη και προσωπική ικανοποίηση.

Είναι κρίσιμο, επομένως, κάθε υποψήφιος να είναι σε θέση να αξιολογήσει τις επιλογές σπουδών που έχει στη διάθεσή του και να επιλέξει μετά λόγου γνώσεως τις σπουδές που ταιριάζουν στον ίδιο προσωπικά.

Ποια είναι τα κριτήρια ποιότητας μιας Σχολής και ενός προγράμματος σπουδών;

Τέσσερα είναι τα σημαντικότερα κριτήρια ποιότητας. Πρώτον, τα θεσμικά χαρακτηριστικά της Σχολής ή του εκπαιδευτικού φορέα. Ποια είναι η οργανωσιακή κουλτούρα που διέπει τη Σχολή, η δομή διακυβέρνησης και η θεσμική διασφάλιση της κοινωνικής αποστολής της εκπαίδευσης; Πως διασφαλίζεται θεσμικά η ακαδημαϊκή ελευθερία και η προτεραιότητα στην αριστεία; Αυτά δεν αφορούν μόνο τους υπαλλήλους και τους καθηγητές. Πρόκειται για παράγοντες που έχουν άμεση επίπτωση στην ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου.

Δεύτερο κριτήριο είναι το ερευνητικό έργο του ακαδημαϊκού προσωπικού. Ποια είναι η παρουσία τους στη διεθνή επιστημονική βιβλιογραφία; Ποια η διδακτική τους εμπειρία στην Ελλάδα και το εξωτερικό;

Τρίτο κριτήριο, είναι οι υπηρεσίες επαγγελματικής σταδιοδρομίας και επιχειρηματικής ανάπτυξης. Λίγο-πολύ, τα περισσότερα πανεπιστήμια προσφέρουν ένα παρόμοιο μενού με υπηρεσίες. Στην πράξη όμως υπάρχει μεγάλη διαφορά στον τρόπο, την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα αυτών των υπηρεσιών. Ιδανικά θα πρέπει να ρωτήσει κάποιος την άποψη των στελεχών ανθρώπινου δυναμικού που ειδικεύονται στις προσλήψεις και γνωρίζουν από κοντά δεκάδες ή εκατοντάδες αποφοίτους όλων των Σχολών.

Τέταρτο κριτήριο είναι η ποιότητα των υπηρεσιών προς τους φοιτητές. Πόσο προσβάσιμοι είναι οι καθηγητές έξω από τις ώρες των μαθημάτων; Πόσο κοντά είναι το διοικητικό προσωπικό στους φοιτητές; Σε ποιο βαθμό και με τι ταχύτητα ανταποκρίνεται η Σχολή στις ανάγκες των φοιτητών; Ποια είναι η ποιότητα της βιβλιοθήκης, των υποδομών και των εγκαταστάσεων;

Τι ακριβώς είναι το ALBA;

Το ALBA Graduate Business School at The American College of Greece είναι σωματείο μη-κερδοσκοπικού χαρακτήρα που λειτουργεί υπό την αιγίδα των συλλογικών φορέων της επιχειρηματικής κοινότητας. Δεν έχει ιδιοκτήτες ή μετόχους και δεν επιστρέφει μέρισμα. Προσελκύει δωρεές μέσω των οποίων χρηματοδοτεί την ακαδημαϊκή έρευνα και τις υποτροφίες. Στην 22 ετών ιστορία του, υπηρέτησαν στο Ακαδημαϊκό Συμβούλιο του ALBA παγκοσμίου φήμης καθηγητές και Deans των καλύτερων Business Schools (Arnoud De Meyer, Chris Argyris, Soumitra Dutta, George Constantinides, Howard Thomas, κ.α.). Τα προγράμματα του ALBA αξιολογούνται και πιστοποιούνται ανά τακτά διαστήματα από εξειδικευμένους ανεξάρτητους διεθνείς φορείς: το AMBA, το EFMD και το NEASC.

Ποιοι καθηγητές διδάσκουν στο ALBA;

Άνω του 15% των επιστημονικών δημοσιεύσεων των τακτικών διδασκόντων του ALBA βρίσκονται στο 2,7% των κορυφαίων επιστημονικών περιοδικών παγκοσμίως (στον τομέα της διοίκησης επιχειρήσεων). Εκτός αυτού, μεγάλες εταιρείες στην Ελλάδα και το εξωτερικό, επιλέγουν ανάμεσα στα διάσημα διεθνή Business Schools και το ALBA για τις ανάγκες ανάπτυξης των ανωτέρων στελεχών τους, μέσα από εξειδικευμένα σεμινάρια. Η εμπειρία από το ιδιαίτερα απαιτητικό αυτό περιβάλλον, διαχέεται και στα μεταπτυχιακά προγράμματα. Στο σύνολο



των μεταπτυχιακών προγραμμάτων, σχεδόν τα μισά μαθήματα διδάσκονται από επισκέπτες καθηγητές υψηλού κύρους από τα μεγαλύτερα Business Schools: Darden, Boston College, Chicago, Wharton, Bath, Reading, Cambridge, Antwerp, SDA Bocconi, κλπ

Μπορεί κάποιος να αποκτήσει προσωπική εμπειρία από τις σπουδές στο ALBA, πριν επιλέξει που θα σπουδάσει;

Καλούμε όλους του υποψήφιους να βιώσουν από πρώτο χέρι την εμπειρία του μαθήματος στο ALBA και να γνωρίσουν καθηγητές και φοιτητές, μέσω της υπηρεσίας "Be Our Guest". Στο Διαδίκτυο βρίσκονται αναρτημένες λεπτομέρειες του ωρολόγιου προγράμματος και μπορεί κάθε υποψήφιος να εγγραφεί ηλεκτρονικά για να παρακολουθήσει μερικές ώρες μάθημα σε μια τάξη.

Στις εκδηλώσεις "Be an ALBA student for a day" προσομοιώνουμε την ολότητα της φοιτητικής εμπειρίας στο ALBA μέσα σε ένα εντατικό Σαββατιάτικο πρωινό. Είναι μια δειγματοληψία από διαλέξεις από τους καθηγητές του ALBA, ομαδική εργασία, διάβασμα, παίγνια προσομοίωσης και συμβουλές σταδιοδρομίας.

Ιδανικά, θα έπρεπε κάθε υποψήφιος να κάνει την ίδια δοκιμή σε όλες τις σχολές τις οποίες αξιολογεί για να επιλέξει.

Πως βοηθάει έναν υποψήφιο να επιλέξει το πρόγραμμα σπουδών που του ταιριάζει;

Με την ονομασία «Add Focus to Your Career» παρέχουμε δωρεάν στο Διαδίκτυο ένα διαγνωστικό τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού, το οποίο είναι βασισμένο σε επιστημονική έρευνα και στα πολύ εκτενέστερα και πιο εξειδικευμένα τεστ που προσφέρει το Career Office του ALBA στους φοιτητές και αποφοίτους. Καθένας που συμμετέχει στο τεστ λαμβάνει αναλυτικές επεξηγήσεις των προσωπικών του αποτελεσμάτων. Αυτές δίνουν ένα πλαίσιο για να οργανώσει κάθε υποψήφιος τις σκέψεις του σχετικά με τους επαγγελματικούς στόχους από τη μία, και τα προγράμματα σπουδών από την άλλη. Εκτός αυτού, το γραφείο σταδιοδρομίας και το κέντρο επιχειρηματικότητας του ALBA δίνουν επίσης γενικές συμβουλές σε υποψηφίους.

Με ποιους τρόπους μπορεί κάποιος να χρηματοδοτήσει τις σπουδές του στο ALBA;

Στόχος μας είναι να προσελκύουμε τους καλύτερους υποψηφίους. Για το σκοπό αυτό, μέσω της διαδικασίας προέγκρισης υποτροφιών, κάθε

υποψήφιος συμπληρώνει ηλεκτρονικά ορισμένες σύντομες πληροφορίες σχετικά με τις σπουδές, την εργασιακή εμπειρία και το επαγγελματικό του όραμα. Βάσει αυτών μπορούμε να δεσμευτούμε για το ελάχιστο ποσό πιθανής υποτροφίας που αντιστοιχεί στο προφίλ του υποψηφίου, πριν τη συμπλήρωση και υποβολή της κύριας αίτησης.

Επιπλέον, οι εταιρείες-μέλη του ALBA αλλά και άλλες επιχειρήσεις απολαμβάνουν ειδικά προνόμια όταν υποστηρίζουν την εκπαίδευση των στελεχών τους. Έστω και μια μικρή συμβολή της επιχείρησης μπορεί να έχει πολλαπλασιαστικά οφέλη για τον φοιτητή. Οι περισσότερες επιχειρήσεις έχουν ήδη προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα της κρίσης και είναι σε θέση πάλι να συμβάλλουν οικονομικά στην ανάπτυξη των στελεχών τους.

Πως αξιολογείτε τις αιτήσεις και τι πρέπει να προσέξει ένας υποψήφιος;

Μέσω της διαδικασίας της αίτησης και της συνέντευξης, η επιτροπή αξιολόγησης εξετάζει όχι μόνο αν πληρούνται τα τυπικά και ουσιαστικά κριτήρια, αλλά, κυρίως, κατά πόσο ο υποψήφιος μπορεί πράγματι να ωφεληθεί από το πρόγραμμα της επιλογής του, και κατά πόσο οι προϋπάρχουσες γνώσεις και εμπειρίες του θα ωφελήσουν την πόλυτη τάξη. Αναζητάμε λεπτομέρειες για τα επιτεύγματα του υποψηφίου στις σπουδές, την εργασία, τον εθελοντισμό, την κοινωνική προσφορά, τον αθλητισμό, τα χόμπι. Διαβάζουμε προσεκτικά τα τρία δοκίμια, τα οποία συμβάλλουν στην αποκρυπτογράφηση της προσωπικότητας και του τρόπου σκέψης του υποψηφίου.

Μετά την υποβολή της αίτησης, όλοι οι υποψήφιοι καλούνται σε συνέντευξη με έναν απόφοιτο του ALBA. Στη συνέχεια, επιτροπή καθηγητών εξετάζει όλες τις αιτήσεις και προτείνει την αποδοχή ή απόρριψη του υποψηφίου. Τέλος, ο Ακαδημαϊκός Διευθυντής του κάθε προγράμματος λαμβάνει την οριστική απόφαση με βάση τις προτάσεις της συνέντευξης και της επιτροπής.

Πως μπορεί κάποιος να μάθει περισσότερες πληροφορίες;

Στα Information Sessions που γίνονται τακτικά δεν παρουσιάζουμε απλά τα προγράμματά μας. Ακαδημαϊκοί Διευθυντές, καθηγητές και στελέχη του ALBA παρουσιάζουν τον τρόπο που δουλεύουμε. Προσφέρουν γενικές συμβουλές σχετικά με τις σπουδές, την εύρεση εργασίας, την επιχειρηματικότητα. Καταξιωμένοι απόφοιτοι του ALBA αποτελούν ζωντανά case studies, ενώ μεταφέρουν την τρέχουσα εμπειρία τους από την αγορά εργασίας στην Ελλάδα ή και το εξωτερικό.

Επαγγελματικός Προσανατολισμός εντός και εκτός συνόρων

Μαρία Μωραγιάννη, Director of Career and Alumni Office
ALBA Graduate Business School at The American College of Greece



Εδώ και τρία χρόνια περίπου το 10% των αποφοίτων μας έχει εγκατασταθεί μόνιμα πλέον στο εξωτερικό είτε επειδή μετακινήθηκαν σε θέσεις εκτός Ελλάδας μέσω της πολυεθνικής που εργάζονται, είτε επειδή βρήκαν απευθείας δουλειά. Τα μεγαλύτερα ποσοστά των αποφοίτων μας έχουν συγκεντρωθεί στο Ντουμπάι και στο Ηνωμένο Βασίλειο κυρίως σε εταιρίες τεχνολογίας και τηλεπικοινωνίας όπως Google, Vodafone, Huawei αλλά και σε τράπεζες όπως Royal Bank of Scotland, Deutsche Bank, HSBC.

Και καθώς όλο και περισσότεροι απόφοιτοι εγκαθίστανται έξω και διαπρέπουν, όλο και περισσότερες εταιρίες του εξωτερικού απευθύνονται στο ALBA για

θέματα στελέχωσης. Δεδομένης της υψηλής απόδοσης των αποφοίτων μας, τώρα τελευταία, πολλές εταιρίες, κυρίως στις Αραβικές χώρες, επικοινωνούν μαζί μας αναζητώντας στελέχη.

Εν τω μεταξύ, για να στηρίξουμε τους σπουδαστές μας που αναζητούν δουλειά στο εξωτερικό έχουμε επενδύσει σε διάφορα διαδικτυακά εργαλεία αναζήτησης εργασίας που δίνουν εξαιρετικά πληροφόρηση για ευκαιρίες δουλειάς σε όλο τον κόσμο. Επίσης, αυτή την περίοδο χαρτογραφούμε όλη την αγορά του εξωτερικού όπου εργάζονται οι απόφοιτοί μας για να λειτουργήσουν ως πρέσβεις στις χώρες που εργάζονται και έτσι να υπάρχει ένα σημείο αναφοράς για αυτόν που αναζητά επαγγελματικές ευκαιρίες εκτός Ελλάδος. Επιπροσθέτως, είναι ένας τρόπος να συνδέονται μεταξύ τους, να επεκτείνουν τον κύκλο των επαφών τους και να βρίσκουν συμμάχους ή και φίλους εκτός Ελλάδος.

Επιχειρηματικότητα: Ανάγκη ή Ευκαιρία

Αλέξης Κορσέλης, Διευθυντής Τμήματος Επιχειρηματικότητας
ALBA Graduate Business School at The American College of Greece



Η ελληνική κοινωνία βιώνει μια γιγαντιαία αλλαγή τα τελευταία χρόνια που σηματοδοτείται από τον επανακαθορισμό του εθνικού μας οικονομικού μοντέλου. Έτσι τουλάχιστον το μεταφράζουμε συχνά εμείς. Η αλήθεια είναι ότι η παγκόσμια οικονομία αλλάζει και δημιουργείται μια νέα δυναμική γύρω από την επιχειρηματικότητα. Όπου επιχειρηματικότητα είναι ο τρόπος σκέψης και δράσης για τη δημιουργία αξίας, και όχι υποχρεωτικά η δημιουργία μιας επιχείρησης. Συνεπώς, η νέα παγκόσμια οικονομία θα έχει μερικές χώρες με βαριά βιομηχανία και πολλές επί μέρους οικονομίες με προσήλωση στην επιχειρηματική δημιουργία.

Αποτέλεσμα αυτής της κινήτικότητας είναι να δίνεται η ευκαιρία σε όλους μας να επιδειξουμε την επιχειρηματική μας σκέψη (mindset). Είτε επειδή θέλουμε, είτε επειδή έχουμε την ανάγκη να βρούμε εισόδημα. Είτε στο πλαίσιο της επιχείρησής μας, είτε στο πλαίσιο της εταιρείας στην οποία εργαζόμαστε. Παράλληλα, οι νέες επιχειρήσεις που έχουν δημιουργηθεί υπό το δόγμα της νέας επιχειρηματικότητας (lean start ups, gazelles κοκ) δημιουργούν όλο και περισσότερες νέες θέσεις εργασίας.

Συνεπώς, η επιχειρηματικότητα διαμορφώνεται σε ένα νέο εργαλείο απασχολησιμότητας, μια νέα δεξιότητα, που είναι πλέον απαραίτητη τόσο για όποιον θέλει να μετατρέψει την ιδέα του σε επιχείρηση, όσο και για αυτόν που θέλει να συμπορευθεί με μια από τις νέες επιτυχημένες επιχειρήσεις. Σε αυτό το πλαίσιο, ο επιχειρηματικός τρόπος σκέψης είναι πλέον μια ανάγκη!

Take me with you



Business unusual
at The American College of Greece

Mark Your Calendar!

<p>Info Session 15/1 <i>New Year, New Opportunities</i></p>	<p>January</p> <table border="1"> <tr><td>Mo</td><td>Tu</td><td>We</td><td>Th</td><td>Fr</td><td>Sa</td><td>Su</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td></tr> <tr><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td></tr> <tr><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td></tr> <tr><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td></tr> </table>	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			<p>Info Session 26/2 <i>6 Steps to Simplify Your Job Search</i></p>	<p>February</p> <table border="1"> <tr><td>Mo</td><td>Tu</td><td>We</td><td>Th</td><td>Fr</td><td>Sa</td><td>Su</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td></tr> <tr><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td></tr> <tr><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td></td><td></td></tr> </table>	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			<p>Info Session 19/3 <i>Entrepreneurship: A new career option?</i></p>																																																	
Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su																																																																																																																																			
		1	2	3	4	5																																																																																																																																			
6	7	8	9	10	11	12																																																																																																																																			
13	14	15	16	17	18	19																																																																																																																																			
20	21	22	23	24	25	26																																																																																																																																			
27	28	29	30	31																																																																																																																																					
Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su																																																																																																																																			
					1	2																																																																																																																																			
3	4	5	6	7	8	9																																																																																																																																			
10	11	12	13	14	15	16																																																																																																																																			
17	18	19	20	21	22	23																																																																																																																																			
24	25	26	27	28																																																																																																																																					
<p>March</p> <table border="1"> <tr><td>Mo</td><td>Tu</td><td>We</td><td>Th</td><td>Fr</td><td>Sa</td><td>Su</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td></tr> <tr><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td></tr> <tr><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td></tr> <tr><td>31</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							<p>5/4 STUDENT FOR A DAY Info Session 30/4 <i>Are You Ready for Your Next Job Interview?</i></p>	<p>April</p> <table border="1"> <tr><td>Mo</td><td>Tu</td><td>We</td><td>Th</td><td>Fr</td><td>Sa</td><td>Su</td></tr> <tr><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td></tr> <tr><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td></tr> <tr><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td></tr> <tr><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					<p>Info Session 21/5 <i>What to Include in Your CV</i></p>	<p>May</p> <table border="1"> <tr><td>Mo</td><td>Tu</td><td>We</td><td>Th</td><td>Fr</td><td>Sa</td><td>Su</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr> <tr><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td></tr> <tr><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td></tr> <tr><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> </table>	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su																																																																																																																																			
					1	2																																																																																																																																			
3	4	5	6	7	8	9																																																																																																																																			
10	11	12	13	14	15	16																																																																																																																																			
17	18	19	20	21	22	23																																																																																																																																			
24	25	26	27	28	29	30																																																																																																																																			
31																																																																																																																																									
Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su																																																																																																																																			
	1	2	3	4	5	6																																																																																																																																			
7	8	9	10	11	12	13																																																																																																																																			
14	15	16	17	18	19	20																																																																																																																																			
21	22	23	24	25	26	27																																																																																																																																			
28	29	30																																																																																																																																							
Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su																																																																																																																																			
				1	2	3																																																																																																																																			
4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																																			
11	12	13	14	15	16	17																																																																																																																																			
18	19	20	21	22	23	24																																																																																																																																			
25	26	27	28	29	30	31																																																																																																																																			
<p>Info Session 11/6 <i>Surviving the First Day of Your Internship</i></p>	<p>June</p> <table border="1"> <tr><td>Mo</td><td>Tu</td><td>We</td><td>Th</td><td>Fr</td><td>Sa</td><td>Su</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td></tr> <tr><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td></tr> <tr><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td></tr> <tr><td>30</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							<p>Info Session 9/7 <i>Family Business Sustainability: Building Responsible Ownership</i></p>	<p>July</p> <table border="1"> <tr><td>Mo</td><td>Tu</td><td>We</td><td>Th</td><td>Fr</td><td>Sa</td><td>Su</td></tr> <tr><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td></tr> <tr><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td></tr> <tr><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td></tr> <tr><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				<p>Info Session 27/8 <i>Skills & Knowledge for your startup</i></p>																																										
Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su																																																																																																																																			
						1																																																																																																																																			
2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																			
9	10	11	12	13	14	15																																																																																																																																			
16	17	18	19	20	21	22																																																																																																																																			
23	24	25	26	27	28	29																																																																																																																																			
30																																																																																																																																									
Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su																																																																																																																																			
	1	2	3	4	5	6																																																																																																																																			
7	8	9	10	11	12	13																																																																																																																																			
14	15	16	17	18	19	20																																																																																																																																			
21	22	23	24	25	26	27																																																																																																																																			
28	29	30	31																																																																																																																																						
<p>August</p> <table border="1"> <tr><td>Mo</td><td>Tu</td><td>We</td><td>Th</td><td>Fr</td><td>Sa</td><td>Su</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr> <tr><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td></tr> <tr><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td></tr> <tr><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> </table>	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	<p>Info Session 10/9 <i>Entrepreneurship Today: Need or Opportunity</i></p>	<p>September</p> <table border="1"> <tr><td>Mo</td><td>Tu</td><td>We</td><td>Th</td><td>Fr</td><td>Sa</td><td>Su</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td></tr> <tr><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td></tr> <tr><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td></tr> <tr><td>29</td><td>30</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						<p>Info Session 1/10 <i>International Job Search: Take Advantage of ALBA's Tools</i> 25/10 STUDENT FOR A DAY</p>	<p>October</p> <table border="1"> <tr><td>Mo</td><td>Tu</td><td>We</td><td>Th</td><td>Fr</td><td>Sa</td><td>Su</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td></tr> <tr><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td></tr> <tr><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td></tr> <tr><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td></tr> </table>	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31									
Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su																																																																																																																																			
				1	2	3																																																																																																																																			
4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																																			
11	12	13	14	15	16	17																																																																																																																																			
18	19	20	21	22	23	24																																																																																																																																			
25	26	27	28	29	30	31																																																																																																																																			
Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su																																																																																																																																			
1	2	3	4	5	6	7																																																																																																																																			
8	9	10	11	12	13	14																																																																																																																																			
15	16	17	18	19	20	21																																																																																																																																			
22	23	24	25	26	27	28																																																																																																																																			
29	30																																																																																																																																								
Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su																																																																																																																																			
		1	2	3	4	5																																																																																																																																			
6	7	8	9	10	11	12																																																																																																																																			
13	14	15	16	17	18	19																																																																																																																																			
20	21	22	23	24	25	26																																																																																																																																			
27	28	29	30	31																																																																																																																																					
<p>Info Session 12/11 <i>Your Place in the entrepreneurial ecosystem</i></p>	<p>November</p> <table border="1"> <tr><td>Mo</td><td>Tu</td><td>We</td><td>Th</td><td>Fr</td><td>Sa</td><td>Su</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td></tr> <tr><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td></tr> <tr><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td></tr> </table>	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	<p>Info Session 3/12 <i>Making the Difference in Your Job Search</i></p>	<p>December</p> <table border="1"> <tr><td>Mo</td><td>Tu</td><td>We</td><td>Th</td><td>Fr</td><td>Sa</td><td>Su</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td></tr> <tr><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td></tr> <tr><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td></tr> <tr><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td></tr> </table>	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																																																				
Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su																																																																																																																																			
					1	2																																																																																																																																			
3	4	5	6	7	8	9																																																																																																																																			
10	11	12	13	14	15	16																																																																																																																																			
17	18	19	20	21	22	23																																																																																																																																			
24	25	26	27	28	29	30																																																																																																																																			
Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su																																																																																																																																			
		1	2	3	4	5																																																																																																																																			
6	7	8	9	10	11	12																																																																																																																																			
13	14	15	16	17	18	19																																																																																																																																			
20	21	22	23	24	25	26																																																																																																																																			
27	28	29	30	31																																																																																																																																					

Visit our website to register for the upcoming events www.alba.edu.gr

Find out more at www.alba.edu.gr

INFORMATION AND TEST DRIVE

Information Sessions

Let our academic team guide you through the ALBA program portfolio and help you choose the ONE that fits YOUR needs. Special themes presented at each session.

Reserve your place at www.alba.edu.gr/InfoSessions

Be An ALBA Student for A Day

This is your chance to Experience what studying at ALBA is like;

Learn from our faculty, Work in teams to solve complex problems and Explore your career options.

To register for the Student for A Day please visit: www.alba.edu.gr/StudentForADay

Be our Guest

We believe that what sets us apart, among many other things, is the classroom experience and our culture . Join one of our classes to form your own opinion: attend a lecture, meet the professor, discuss with current students. Get a taste of this yourself and Be Our Guest.

www.alba.edu.gr/BeOurGuest

FUNDING

FEE OR FREE?

We can pre-approve your scholarship or financial aid before you apply for enrollment to an ALBA program. We are constantly looking to invest in promising individuals with a strong background and the drive to make a difference. This scholarship program is designed to identify, encourage and provide financial support to people who share our vision.

Visit www.alba.edu.gr/Scholarships to apply for an ALBA Scholarship OR pursue one of the Named Scholarships depending on the academic program you are interested in, OR both!

CAREER GUIDANCE

Add Focus to Your Career

Unclear about what graduate study program to go for? Unclear about your next steps in your career development? Add Focus to Your Career. Take the ALBA Diagnostic.

Find out more at www.alba.edu.gr/AddFocus

Meet the experts

Request an appointment with a member of our Academic Programs Team, an Academic Director, the Career Office, or the ALBA Hub for Enterprise and Development (AHEAD):

AcademicPrograms@alba.edu.gr or call +30 210 8964531

To apply online visit <https://applications.alba.edu.gr/>

 <http://www.facebook.com/ALBAedu>  https://twitter.com/ALBA_edu  <http://www.youtube.com/thealbatv>
 Groups, ALBA Graduate Business School  <http://www.pinterest.com/albaedu>  <http://blog.alba.edu.gr/>

ALBA Graduate Business School
at The American College of Greece
6-8 Xenias St., 115 28, Athens, Greece
Tel.: +30 210 896 4531-8, Fax: +30 210 896 4737, www.alba.edu.gr


EFMD
EPAS
ACCREDITED
MSc in Finance
MSc in Strategic HRM


Accredited by
Association
of MBAs



Business *unusual*

at The American College of Greece

powered by

**Career
& Alumni
Office**

Your Career Our Business

21

successful Career Fora held since 1993

25

number of career-related events organized annually

36

number of countries our alumni come from

90

approximate number of companies participating each year in the ALBA Career Forum

150

number of recruiters participating in the annual career forum

200

job posts circulated to students and alumni annually

600

individual coaching sessions held per year by the Career Office with our students and alumni

975

number of recruiters invited to access the ALBA CV Database annually

1.200

approximate number of companies and organizations employing ALBA students and alumni



6-8 Xenias St., 115 28, Athens, Greece Tel.: +30 210 896 4531-8, Fax: +30 210 896 4737, www.alba.edu.gr

ALBA Graduate Business School at The American College of Greece operates as a College, admits students of any race, color and national or ethnic origin, and does not discriminate in any of its programs.

Πάνω από 70 χρόνια συνεχούς κοινωνικής προσφοράς



Το Πανεπιστήμιο Πειραιώς, έχοντας κλείσει 70 χρόνια συνεχούς κοινωνικής προσφοράς, ατενίζει με αισιοδοξία το μέλλον και παρακολουθεί από κοντά με ενδιαφέρον αλλά και άμεση ανταπόκριση τις εγχώριες και τις διεθνείς προκλήσεις στους τομείς της οικονομίας και της επιχειρηματικότητας, της ναυτιλίας, των διεθνών σχέσεων, της πληροφορικής και της ψηφιακής τεχνολογίας, γενικότερα.

Στόχος του Πανεπιστημίου είναι η ανάδειξη της διακριτής του ταυτότητας στο χώρο της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, η ενίσχυση της ήδη εμφανούς και αξιοσημείωτης παρουσίας του σε διεθνές επίπεδο μέσω των πρωτοβουλιών των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας και η διαφύλαξη της φυσιογνωμίας του ως ένα Ίδρυμα εκπαίδευσης και έρευνας υψηλού επιπέδου με δημόσιο χαρακτήρα και κοινωνική αποστολή.

Το όραμα του Πανεπιστημίου Πειραιώς βασίζεται στους ακόλουθους άξονες:

- **Ακαδημαϊκές αρχές και αξίες**, όπως είναι η ελευθερία της έρευνας και της διδασκαλίας, η ελεύθερη διακίνηση ιδεών, η αξιοκρατία, η χρηστή διοίκηση και οι διαφανείς διαδικασίες στη λήψη των αποφάσεων.
- **Δυναμική ανάπτυξη και ισχυρή διακριτή ταυτότητα**, μέσω της υψηλής ποιότητας της εκπαίδευσης και της έρευνας και των καινοτόμων πρακτικών που οδηγούν στη βελτίωση της αναγνωρισιμότητας του Πανεπιστημίου σε εθνικό και διεθνές επίπεδο και, επομένως, στη ανταγωνιστική θέση των αποφοίτων του στο ακαδημαϊκό πεδίο και στον επαγγελματικό στίβο, γενικότερα.
- **Αποτελεσματικότητα** του ακαδημαϊκού και διοικητικού έργου και κοινωνική αποστολή του Πανεπιστημίου που εκτείνεται σε μια σειρά δράσεων σχετικά με την παιδεία, τον πολιτισμό, το περιβάλλον, την τεχνολογία, τους θεσμούς, την οικονομία και το εν γένει κοινωνικό γίγνεσθαι της ευρύτερης περιοχής του Πειραιά και της χώρας.

Σήμερα, στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς λειτουργούν τέσσερις Σχολές και τα ακόλουθα εννέα Τμήματα:

Σχολή Οικονομικών, Επιχειρηματικών και Διεθνών Σπουδών

- Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης,
- Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων,
- Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών

Σχολή Χρηματοοικονομικής και Στατιστικής

- Τμήμα Στατιστικής και Ασφαλιστικής Επιστήμης,
- Τμήμα Χρηματοοικονομικής και Τραπεζικής Διοικητικής,

Σχολή Ναυτιλίας και Βιομηχανίας

- Τμήμα Ναυτιλιακών Σπουδών,
- Τμήμα Βιομηχανικής Διοίκησης και Τεχνολογίας,

Σχολή Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών

- Τμήμα Πληροφορικής,
- Τμήμα Ψηφιακών Συστημάτων

Επιπλέον των Προγραμμάτων Προπτυχιακών Σπουδών, στα Τμήματα αυτά λειτουργούν και δεκαοκτώ (18) Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών, αυτόνομα και διατμηματικά/διανεπιστημιακά. Τα προγράμματα αυτά συνιστούν το θεμέλιο και την αιχμή του δόρατος της εκπαιδευτικής και ερευνητικής δραστηριότητας του Πανεπιστημίου μας.

Αναμφισβήτητα, οι άρτια καταρτισμένοι και εξειδικευμένοι απόφοιτοι του Πανεπιστημίου Πειραιώς, πολλοί από τους οποίους διαπρέπουν σε Πανεπιστήμια του εσωτερικού και εξωτερικού και κατέχουν εξέχουσες θέσεις στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, αποτελούν την απόδειξη της παροχής υψηλής ποιότητας σπουδών τόσο σε προπτυχιακό όσο σε μεταπτυχιακό επίπεδο αλλά και κίνητρο για την περαιτέρω εντατικοποίηση των προσπαθειών των μελών ΔΕΠ και του διοικητικού και λοιπού επιστημονικού προσωπικού του Πανεπιστημίου μας.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Στοιχεία Επικοινωνίας:

Καραολή και Δημητρίου 80,
Πειραιάς 18534
Site: <http://www.unipi.gr>
Τηλ.: 210 4142000

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΣΧΟΛΗ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗΣ

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

Τα προγράμματα μεταπτυχιακών σπουδών του Τμήματος προετοιμάζουν νέους αποφοίτους, αλλά και εργαζόμενους, για σταδιοδρομία ως εξειδικευμένα υψηλόβαθμα στελέχη του χρηματοοικονομικού τομέα, ελεγκτικών/λογιστικών επιχειρήσεων, εταιρειών παροχής συμβουλευτικών και νομικών υπηρεσιών, υπουργείων, εποπτικών αρχών και άλλων οργανισμών του δημόσιου τομέα, καθώς και παραγωγικών επιχειρήσεων.

Στελέχη τα οποία όχι μόνον αναγνωρίζουν τους χρηματοοικονομικούς κινδύνους των επιχειρήσεων, των τραπεζών, των επενδυτών, των νοικοκυριών, ..., αλλά, επιπλέον, μπορούν να συμβάλλουν στην αντιμετώπισή τους ή ακόμη και στην αξιοποίηση των ευκαιριών που πηγάζουν χέρι-χέρι με αυτούς.

Στελέχη με ευρεία εποπτεία του αντικειμένου της χρηματοοικονομικής και τραπεζικής, τα οποία “βλέπουν τα (χρηματοοικονομικά) δένδρα”, χωρίς όμως να χάνουν το “δάσος” (της οικονομίας και της κοινωνίας). Η κρίση την οποία βιώνει η χώρα μας, όπως και πολλές άλλες, αναδεικνύει την επιτακτική ανάγκη για τέτοια στελέχη.

Η δομή του προγράμματος και το περιεχόμενο των μαθημάτων είναι σύμφωνα με τα καλύτερα διεθνή πρότυπα. Δίνουν μεγάλη έμφαση στη λογική θεμελίωση των εργαλείων και εννοιών της χρηματοοικονομικής, στην καλλιέργεια κριτικής σκέψης, στον συνδυασμό θεωρίας και πράξης.

Όλα αυτά, σε ένα ακαδημαϊκό περιβάλλον το οποίο αναγνωρίζει, εκτιμά και προάγει την άμιλλα και την ακαδημαϊκή αριστεία. Ο θεσμός των υποτροφιών, καθώς και η ενεργή προώθηση των καλύτερων φοιτητών για διδακτορικές σπουδές σε κορυφαία πανεπιστήμια του κόσμου και στην αγορά εργασίας, το αποδεικνύουν.

Παράλληλα, δίνεται έμφαση στην ποιότητα διδασκαλίας, στην αλληλεπίδραση διδασκόντων και διδασκόμενων, και στη συνεχή επαφή με την πραγματική οικονομία. Είναι χαρακτηριστικό ότι η πλειοψηφία των μαθημάτων, όπως και οι παρουσιάσεις των φοιτητών, γίνονται με χρήση των τεχνολογιών της πληροφορικής. Επιπλέον, οι φοιτητές χρησιμοποιούν για τις εργασίες τους Η/Υ, on-line βάσεις πραγματικών δεδομένων και ηλεκτρονικές πηγές πληροφοριών (όπως το Bloomberg).

Στην υψηλή ποιότητα των μεταπτυχιακών σπουδών συμβάλλουν τα μέγιστα και οι διεθνούς φήμης καθηγητές του Τμήματος. Συνδυάζουν τη θεωρητική γνώση με την πρακτική εμπειρία – εμπειρία που απέκτησαν ως στελέχη και ερευνητές σε μεγάλους χρηματοπιστωτικούς και ερευνητικούς οργανισμούς και κεντρικές τράπεζες, στην Ελλάδα και το εξωτερικό. Έχουν, επίσης, πλούσιο ερευνητικό και συγγραφικό έργο.

Κλείνοντας, η λειτουργία και ο προσανατολισμός των μεταπτυχιακών προγραμμάτων αντανακλούν τους στόχους του Τμήματος: Να αποτελέσει εφαλτήριο για επιτυχημένη και δημιουργική σταδιοδρομία φιλόδοξων και εργατικών νέων ανθρώπων, συμβάλλοντας έτσι στην κοινωνική πρόοδο και την οικονομική ανάπτυξη της χώρας. Να είναι ένα Τμήμα στην υπηρεσία της κοινωνίας.

Ο Διευθυντής των ΠΜΣ

Καθηγητής Άγγελος Αντζουλάτος

Ιστοσελίδα Τμήματος: <http://web.xrh.unipi.gr>,

Τηλέφωνο επικοινωνίας: 210 4142153, 210 4142323



ΠΜΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ

Το Τμήμα Χρηματοοικονομικής και Τραπεζικής Διοικητικής δημιουργήθηκε το 1989 με το Π.Δ. 377. Είναι το μοναδικό Πανεπιστημιακό Τμήμα στην Ελλάδα με αποκλειστικό αντικείμενο τη Χρηματοοικονομική και Τραπεζική Διοικητική και φιλοδοξεί να παραμείνει πρωτοπόρο στη διδασκαλία της θεωρίας και των σύγχρονων εφαρμογών των σχετικών γνωστικών αντικειμένων.

E-LEARNING ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

Η μεγάλη ταχύτητα εξέλιξης και εξειδίκευσης της γνώσης σήμερα επιβάλλει τη Δια Βίου Μάθηση. Οι ραγδαίες αλλαγές στον χρηματοοικονομικό τομέα κι όχι μόνο σηματοδοτούν και προβάλλουν επιτακτική την ανάγκη για επικαιροποίηση και διαρκή αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων των ατόμων, ώστε να ανταπεξέλθουν στο σημερινό, σύγχρονο και ιδιαίτερα απαιτητικό εργασιακό περιβάλλον.

Site: <http://elearning.xrh.unipi.gr>

ΠΜΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

Η Πληροφορική είναι μια συναρπαστική επιστήμη. Η θεωρητική πλευρά της έχει μεγάλο βάθος. Παράλληλα, το εύρος εφαρμογών της σύγχρονης Πληροφορικής είναι τεράστιο και συνεχώς επεκτείνεται, καθώς συναντούμε εφαρμογές Πληροφορικής σε κάθε έκφραση της καθημερινότητάς μας.

Site: <http://www.cs.unipi.gr>

Τηλ.: 210 4142105

E-LEARNING ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

Σκοπός του προγράμματος e-learning είναι να μεταλαμπαδεύσει γνώση του κλάδου της Πληροφορικής σε όσους επιθυμούν να εντρυφήσουν σε αυτή την πολυμορφική και άκρως ενδιαφέρουσα επιστήμη. Το Τμήμα Πληροφορικής έχει δημιουργήσει 9 Διδακτικές Εκπαιδευτικές Ενότητες που καλύπτουν κάθε επιστημονικό τομέα του κλάδου.

Site: <https://elearning.cs.unipi.gr>

Τηλ.: 210 4142263

E-LEARNING ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ



Ο κ. Χριστόδουλος Στεφανάδης

Η μεγάλη ταχύτητα εξέλιξης και εξειδίκευσης της γνώσης σήμερα επιβάλλει τη **Δια Βίου Μάθηση**. Οι ραγδαίες αλλαγές στον χρηματοοικονομικό τομέα κι όχι μόνο σηματοδοτούν και προβάλλουν επιτακτική την **ανάγκη για επικαιροποίηση και διαρκή αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων** των ατόμων, ώστε να ανταπεξέλθουν στο σημερινό, σύγχρονο και ιδιαίτερα απαιτητικό εργασιακό περιβάλλον.

Το **Πρόγραμμα Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης E-Learning του Τμήματος Χρηματοοικονομικής και Τραπεζικής Διοικητικής** ξεκίνησε την εκπαιδευτική του δραστηριότητα τον Ιούνιο του 2008 και είναι σχεδιασμένο να **καλύψει πλήρως τις σημερινές αυξημένες πρακτικές απαιτήσεις του χώρου της Χρηματοοικονομικής και Τραπεζικής Επιστήμης**, καθώς και θέματα που σχετίζονται με τη

Στρατηγική των Επιχειρήσεων και τη **Λογιστική** αναλύοντας ένα ευρύ φάσμα επιχειρηματικών και χρηματοοικονομικών λειτουργιών του οικονομικού συστήματος.

Παράλληλα, ανταποκρινόμενο στις ανάγκες της αγοράς, διευρύνει το Πρόγραμμα Σπουδών του προσφέροντας νέα εκπαιδευτικά αντικείμενα στο τομέα **Διοίκησης Έργων (Project Management)**, ενώ σε συνεργασία με την **TUV ACADEMY** καλύπτει τους ενδιαφερόμενους σε **Θέματα Συστημάτων Διαχείρισης και Σύγχρονης Επιχειρηματικότητας**.

Η παρακολούθηση του Προγράμματος γίνεται **αποκλειστικά από το Διαδίκτυο** μέσω **απλού εκπαιδευτικού λογισμικού** και **παρέχεται ψηφιακό εκπαιδευτικό υλικό** και **συνεχής εκπαιδευτική υποστήριξη**.

Πρόκειται για ένα ευέλικτο πρόγραμμα εξ αποστάσεως ασύγχρονης εκπαίδευσης που **καταργεί χωροχρονικά όρια** και παρέχει ίσες ευκαιρίες εκπαίδευσης σε όλους ανεξαρτήτως περιοχής κατοικίας και καθημερινών υποχρεώσεων, αφού δίνει τη **δυνατότητα στους συμμετέχοντες να το παρακολουθούν από οπουδήποτε και οποιαδήποτε στιγμή έχουν ελεύθερο χρόνο**.

Από το Νοέμβριο 2012 το Πρόγραμμα προσφέρει μαθήματα και με τη **μέθοδο της σύγχρονης εκπαίδευσης** διεξάγοντας **on line διαλέξεις** με εργαλείο που **προσομοιάζει την εκπαιδευτική διαδικασία** ανεξάρτητα από τον τόπο φυσικής παρουσίας των συμμετεχόντων και υποστηρίζει την αλληλεπίδραση εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενων με όλους τους τρόπους μίας κλασικής αίθουσας, όπως ερωτήσεις, απαντήσεις. Τα μαθήματα που προσφέρονται με τη μέθοδο της σύγχρονης εκπαίδευσης **επιδοτούνται για εργαζομένους μέσω ΛΑΕΚ 0,45%** (πρόγραμμα επιδότησης επιχειρήσεων για την εκπαίδευση του προσωπικού τους).

Αν. Καθηγητής Χριστόδουλος Στεφανάδης

Επιστημονικός Υπεύθυνος Προγράμματος e-learning

Αν. Πρόεδρος Τμήματος Χρηματοοικονομικής και Τραπεζικής Διοικητικής

ΠΜΣ ΠΡΟΗΓΜΕΝΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ



Ο κ. Γ. Τσιχριντζής

Η Πληροφορική είναι μια **συναρπαστική** επιστήμη. Η θεωρητική πλευρά της έχει μεγάλο βάθος. Παράλληλα, το εύρος εφαρμογών της σύγχρονης Πληροφορικής είναι τεράστιο και συνεχώς επεκτείνεται, καθώς συναντούμε εφαρμογές Πληροφορικής σε κάθε έκφραση της καθημερινότητάς μας. Παρά την τεράστια αυτή ανάπτυξη της, μπορώ να πω ότι η Πληροφορική, ως επιστήμη και τεχνολογία, συνεχίζει να εξελίσσεται με ένα ρυθμό που θα χαρακτηρίζα ιλιγγιώδη. Οι τεχνολογίες και τα εργαλεία της σύγχρονης Πληροφορικής διαφέρουν δραματικά από τα αντίστοιχα της προηγούμενης δεκαετίας, ίσως και πενταετίας. Η έρευνα στο χώρο της Πληροφορικής δημιουργεί συνεχώς νέα αντικείμενα, προσεγγίσεις, πρότυπα, τεχνολογίες, και εργαλεία. Παράλληλα, η Πληροφορική, έχοντας ήδη διανύσει τέσσερις

δεκαετίες εξέλιξής της, χρησιμοποιείται πλέον σε κάθε επιστήμη και τεχνολογία και είναι παρούσα σε κάθε δραστηριότητα της καθημερινότητάς μας. Με άλλα λόγια, η σύγχρονη Πληροφορική χαρακτηρίζεται από διαθεματικότητα και "τροφοδοτείται" με θεματολογία και προβλήματα από διάφορες άλλες επιστήμες και τεχνολογίες. Αυτό το γεγονός δημιουργεί τεράστιες ευκαιρίες

καριέρας για νέους, σε εταιρίες Πληροφορικής, τη μέση εκπαίδευση και τον Πανεπιστημιακό χώρο. Τα ακαδημαϊκά Τμήματα Πληροφορικής αποτελούν τα ταχύτερα αναπτυσσόμενα Τμήματα των Πανεπιστημίων διεθνώς. Εκτιμώ ότι οι ευκαιρίες αυτές θα υφίστανται για αρκετές δεκαετίες ακόμα, καθώς η Πληροφορική θα επεκτείνεται συνεχώς σε νέα πεδία εφαρμογών.

Συμπερασματικά, **οι σπουδές Πληροφορικής αποτελούν απάντηση τόσο στις αγωνίες των νέων σχετικά με την καριέρα τους, όσο και στις οικονομικές δυσκολίες που αντιμετωπίζει η χώρα μας, καθώς όλοι οι οικονομολόγοι προβλέπουν ότι οι νέες θέσεις εργασίας που θα δημιουργηθούν τα επόμενα χρόνια θα απαιτούν προηγμένες γνώσεις και δεξιότητες Πληροφορικής.**

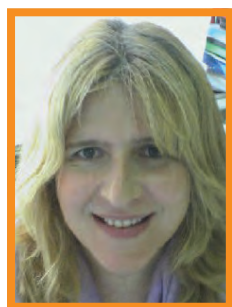
Το Πανεπιστήμιο Πειραιώς, του Συμβουλίου Διοίκησης του οποίου έχω την τιμή να είμαι μέλος, αναγνωρίζει την Πληροφορική ως ένα Άξονα Αριστείας γύρω από τον οποίο θα αναπτυχθεί. Κατά συνέπεια, προσδίδει ιδιαίτερη σημασία στην περαιτέρω βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης Πληροφορικής, στην υποστήριξη και ενίσχυση της έρευνας των αντίστοιχων μελών ΔΕΠ και στην διεύρυνση των σχετικών ακαδημαϊκών δραστηριοτήτων.

Καθηγητής Γ. Τσιχριντζής

Μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης του Πανεπιστημίου Πειραιώς

Διευθυντής του ΠΜΣ Προηγμένα Συστήματα Πληροφορικής

ΤΜΗΜΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ – ΠΜΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ



Η κα. Μαρία Βίρβου

Το Τμήμα Πληροφορικής του Πανεπιστημίου Πειραιώς λειτουργεί εδώ και είκοσι ένα έτη και είναι ένα από τα αρχαιότερα και πλέον εδραιωμένα Τμήματα Πληροφορικής στην Ελλάδα και στον Ευρωπαϊκό και Διεθνή χώρο.

Στο Τμήμα Πληροφορικής διενεργείται έρευνα υψηλού επιπέδου, η οποία τεκμηριώνεται σε μεγάλο πλήθος δημοσιεύσεων σε διεθνή περιοδικά και συνέδρια υψηλού κύρους. Το Τμήμα **έχει διακριθεί επανειλημμένως διεθνώς** για την έρευνα που διεξάγει με βραβεία “καλύτερων εργασιών” σε διεθνή συνέδρια και περιοδικά. Επίσης, διοργανώνει μεγάλο πλήθος διεθνών συνεδρίων υψηλού κύρους με τη συμμετοχή κορυφαίων επιστημόνων και επιστημονικών οργα

γανισμών του εξωτερικού, στα οποία προεδρεύουν μέλη ΔΕΠ του τμήματος. Την τελευταία πενταετία έχουν διοργανωθεί περίπου 30 τέτοια συνέδρια. Με αυτόν τον τρόπο, το Τμήμα Πληροφορικής συνεισφέρει μέγιστα στη διεθνή επιστημονική προβολή του Πανεπιστημίου Πειραιώς και ολόκληρης της χώρας μας. Πολλά μέλη ΔΕΠ του Τμήματος Πληροφορικής εκτελούν χρέη Επικεφαλής Επιμελητού (Editor-in-Chief) ή Μέλους του Συμβουλίου Επιμελητών σημαντικών διεθνών επιστημονικών περιοδικών και, επομένως, συμβάλλουν στη διαμόρφωση των εξελίξεων της Επιστήμης και των Τεχνολογιών της Πληροφορικής σε παγκόσμιο επίπεδο. Στο Τμήμα Πληροφορικής λειτουργούν δύο Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΠΜΣ): το ΠΜΣ στα “Προηγμένα Συστήματα Πληροφορικής” και το ΠΜΣ στην “Πληροφορική”. Το πρώτο από τα δύο ΠΜΣ διαρκεί 18 μήνες, ενώ το άλλο είναι διετούς διάρκειας. Αμφότερα τα ΠΜΣ του Τμήματος διαθέτουν πρόγραμμα σπουδών με μοναδικότητα στην Ελλάδα και παρέχουν υψηλού επιπέδου εξειδίκευση, ανταγωνιστική προς αντίστοιχα ΠΜΣ της Ευρώπης και διεθνώς. Στο Τμήμα Πληροφορικής προάγεται η δια βίου μάθηση μέσω προγράμματος εξ αποστάσεως εκπαίδευσης (e-learning). Ο σκοπός του προγράμματος αυτού είναι η συνεχής επιμόρφωση στα πιο σύγχρονα και καινοτόμα θέματα Πληροφορικής και στη διάχυση της χρήσης τεχνολογιών Πληροφορικής σε όλους τους τομείς δραστηριότητας της Ελλάδας. **Σύμφωνα με την διεθνή ακαδημαϊκή κατάταξη από τη Microsoft (Microsoft Academic Search), το Πανεπιστήμιο Πειραιώς κατατάσσεται στην 71η θέση των κορυφαίων Πανεπιστημίων του κόσμου μεταξύ 4338 Πανεπιστημίων για Εκπαίδευση Πληροφορικής.**

Οι απόφοιτοι (του προπτυχιακού και των μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών) έχουν μεγάλη απορροφητικότητα στην αγορά εργασίας εντός και εκτός Ελλάδας, όπως τεκμηριώνεται από τα στατιστικά στοιχεία που διατηρεί το Γραφείο Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου Πειραιώς.

Καθηγήτρια Μαρία Βίρβου

Πρόεδρος Τμήματος Πληροφορικής Πανεπιστημίου Πειραιώς



ALBA Graduate Business School at The American College of Greece



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Dean:

Professor Nickolaos G. Travlos

Accreditations:

AMBA, EFMD/EPAS

Intakes Dates:

September/January

Application Deadline:

Rolling admissions at the end of each month

Meet us in person:

www.alba.edu.gr/InfoSessions

www.alba.edu.gr/BeOurGuest

www.alba.edu.gr/StudentForADay

Scholarships Available:

www.alba.edu.gr/ScholarshipsFinancialAid



Business unusual

at The American College of Greece

ALBA Graduate Business School was founded in 1992 and operates under the auspices of the business community, an association of corporations and institutional members, currently numbering more than 90. ALBA, a not-for-profit organization, strives for excellence, quality and continuous innovation in research and teaching.

An International School

Our international students come from countries as diverse as South Africa, France, China, Lithuania, Egypt and many others. In addition, a steadily growing network of partners across the world through exchange programs gives students the opportunity to build international networks. In 2013 ALBA expanded its international activities by hosting for the first time in Athens, the international competition The Negotiation Challenge (TNC) and The European Business Plan of the year Competition (EBPYC).

Internationally Accredited Programs

Most of our academic programs are internationally accredited by AMBA and EFMD:

Executive MBA, The ALBA MBA, MBA in Banking (under the auspices of the Hellenic Bank Association), **MBA in Shipping, MSc in Shipping Management, MSc in International Shipping & Finance** (with the University of Reading), **MSc in Finance** (the CFA Program Partner in Greece), **MSc in Risk Management, MSc in Strategic HR Management, MSc in Marketing, MSc in International Business & Management, MSc in Business for Lawyers, Double Masters for Lawyers** (with the University of Reading, School of Law), **MSc in Entrepreneurship**.

Faculty

Our Faculty consists of a core team of resident

scholars with extensive teaching, research and consulting experience at an international level. In addition, we engage leading scholars from top Business Schools worldwide, as visiting professors.

Executive Education - Adding Value to Executives & Organizations

We are the leaders of high-quality executive education in South-East Europe, meeting the needs of dozens of large corporate clients. Our wide range of programs and seminars suit organizations at different levels of growth and individuals at different stages of their career.

Unmatched Career Services

We pride ourselves in coaching tomorrow's leaders in business. We are committed to supporting our graduates and alumni in their local and international job search and provide them with a wide range of services so as to assist them in their career planning and development: Our placement efforts and records are unmatched in Greece.

Entrepreneurship at ALBA

The ALBA Hub for Enterprise and Development (AHEAD) brings together all ALBA's activities dedicated to entrepreneurship. We support students and alumni entrepreneurs through our exclusive services, and work closely with the Greek entrepreneurial ecosystem to celebrate all forms of enterprising.

Alumni

Our graduates are leaders in a broad range of organizations world-wide, ranging from start-ups, family businesses established firms, to government and not-for-profit organizations, and they serve in a wide spectrum of industries.



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Xenias 6-8, Mavili Square,
115 28 Athens, Greece

Τηλ.

+30 210 89.64.531-8

Fax:

+30 210 89.64.737

E-mail:

academicprograms@alba.edu.gr

Web address:


www.alba.edu.gr



SOCIAL MEDIA

 <http://www.facebook.com/ALBAedu>

 https://twitter.com/ALBA_edu

 <http://www.linkedin.com/groups/ALBA-Graduate-Business-School-52906/about>

 <http://www.youtube.com/user/thealbatv>

 <http://blog.alba.edu.gr/>

**I AM
ABSOLUTELY
SURE
I PROBABLY
WANT
A JOB IN FINANCE.
OR MAYBE MARKETING.
OR GENERAL MANAGEMENT.
OR SHIPPING?
LET'S SAY HR.**

**Add focus to your career.
Take the ALBA Diagnostic.**

www.alba.edu.gr/AddFocus

LOWE ATHENS

DEREE – The American College of Greece



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

6 Gravias Street, 15342 Aghia Paraskevi,
Athens, Greece

Office of Admissions:

210 600 9800 ext. 1254, 1317

E-mail:

admissions@acg.edu

Web address:

www.acg.edu



SOCIAL MEDIA



[https://www.facebook.com/
TheAmericanCollegeOfGreece](https://www.facebook.com/TheAmericanCollegeOfGreece)



https://twitter.com/DEREE_ACG



[www.linkedin.com/groups/
DEREE-American-College-
Greece-3751768](http://www.linkedin.com/groups/DEREE-American-College-Greece-3751768)



[www.youtube.com/user/
DereeCollegeTube](http://www.youtube.com/user/DereeCollegeTube)

The American College of Greece



DEREE

Founded in 1875, **DEREE – The American College of Greece** is an independent, not for profit educational institution, **accredited by the New England Association of Schools and Colleges (NEASC)**. It also has a **validation agreement with The Open University of the UK**, offering students the advantage to acquire both an American degree and a British honors award within the typical framework for US undergraduate degrees.

DEREE offers **undergraduate programs** through three schools: **School of Liberal Arts and Sciences, School of Business**, and **Frances Rich School of Fine and Performing Arts**.

Moreover, **DEREE Graduate School of Arts and Sciences** and **ALBA Graduate School of Business at The American College of Greece**, offer graduate programs leading to **MA, MS, MSc and MBA degrees**.

Located on a breathtaking hillside at the edge of Athens, **DEREE campus is the ideal educational environment**, with state-of-the-

art technology and athletic facilities, smart classrooms, on-site theaters, the ACG Art Gallery, and one of Europe's largest private college libraries.

DEREE helps students achieve their aspirations, by offering unique academic opportunities.

- Every year, **more than 150 internships in world leading companies** both in Greece and abroad, are made available to DERE students.
- **Parallel to Greek University Studies** are being offered to Greek public university students who wish to adequately equip themselves for future career challenges.
- **€3.5 million financial aid approved for 2014**: Through scholarships and financial aid programs, DERE supports and encourages young people to pursue their dreams.
- DERE guarantees its students **stable tuition** for 4 years of studies.

Start building on your dreams and join DERE!

The American College of Greece



DEREE

DEREE

DREAMS MADE REAL

Find out more about the largest American College in Europe

- School of Liberal Arts & Sciences,
School of Business,
Frances Rich School of Fine & Performing Arts,
Graduate School of Arts & Sciences
- 21 undergraduate majors, 33 minors and 5 graduate programs,
leading to BA, BSc, MA and MS degrees
- Providing students with a dual degree, accredited by NEASC
and validated by The Open University, UK
- €3.5 million financial aid for 2014

Can you afford not to consider DERE?

For more information, please contact:
Tel.: +30 210 600 9800 ext. 1410, 1317
e-mail: admissions@acg.edu
DEREE – The American College of Greece,
6 Grivas Street, Aghia Paraskevi, GR 15342

www.acg.edu

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΚΕΝΤΡΟ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ E-LEARNING



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Επιστημονικός Υπεύθυνος του Προγράμματος Συμπληρωματικής Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης (E-Learning):
Καθηγητής Π.Ε. Πετράκης
Υπεύθυνες Γραμματείας:
κ.κ Ο. Βαλιανότου και Μ. Παπαδοπούλου



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Γραμματεία Προγράμματος Διεύθυνση:
Σταδίου 5, 10562, Αθήνα, 1ος όροφος,
γραφείο 109
Τηλ.
210 36.89.354, 210 36.89.381
Fax:
210 36.89.352
E-mail:
elearn-secretariat@elke.uoa.gr
Web address:
http://elearn.elke.uoa.gr



SOCIAL MEDIA



Πανεπιστήμιο Αθηνών e learning
<https://www.facebook.com/pages/Πανεπιστήμιο-Αθηνών-e-learning/418442768228951?ref=hl>



@EkpaElearning
<https://twitter.com/EkpaElearning>



E Learning Πανεπιστήμιο Αθηνών
<http://www.linkedin.com/company/national-and-kapodistrian-university-of-athens>



Το **e-learning του Κέντρου Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης του Ε.Κ.Π.Α.** λειτουργεί με επιτυχία από το 2001 και παρέχει προγράμματα συμπληρωματικής εξ αποστάσεως εκπαίδευσης που **δισσυνδέουν τη θεωρητική με την πρακτική γνώση** αναπτύσσοντας κυρίως, την εφαρμοσμένη διάσταση των επιστημών στα αντίστοιχα επαγγελματικά πεδία. Μέχρι στιγμής έχει δεχτεί συνολικά περίπου **46.000 αιτήσεις** συμμετοχής, ενώ στα προγράμματα έχουν συμμετάσχει περί τα **22.000 άτομα**. Παράλληλα, έχει υλοποιηθεί πλήθος προγραμμάτων εταιρικής κατάρτισης, αλλά και προγράμματα που υλοποιούνται σε συνεργασία με τρίτους φορείς.

Μεθοδολογία Εκπαίδευσης

Η παρακολούθηση των προγραμμάτων γίνεται **αποκλειστικά από το Διαδίκτυο, μέσω φιλικής προς τον χρήστη εκπαιδευτικής πλατφόρμας**, ενώ περιλαμβάνει **συνεχή εκπαιδευτική υποστήριξη** προσαρμοσμένη στις Αρχές Εκπαίδευσης Ενηλίκων και διαρκή Αξιολόγηση της Εκπαιδευτικής Αποτελεσματικότητας. Το συγκεκριμένο εκπαιδευτικό μοντέλο ακολουθείται επιτυχώς για 13η συνεχή χρονιά και το Πρόγραμμα εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης διαθέτει Πιστοποίηση Διαχείρισης Συστήματος Ποιότητας ISO.

Σε ποιους απευθύνεται

Αίτηση συμμετοχής μπορούν να υποβάλουν **απόφοιτοι ΑΕΙ / ΤΕΙ**, καθώς και **απόφοιτοι**

Λυκείου με σχετική εργασιακή εμπειρία ή μη αναλόγως το Πρόγραμμα. Η επιτυχής ολοκλήρωση των προγραμμάτων οδηγεί στη χορήγηση **Πιστοποιητικού Επιμόρφωσης ή Εξειδικευμένης Επιμόρφωσης.**

Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να επιλέξουν από ένα εύρος **150 Προγραμμάτων** που κατηγοριοποιούνται σε **28 εκπαιδευτικές κατευθύνσεις** και η διάρκειά τους κυμαίνεται από **3 έως 10 μήνες.**

Εκπαιδευτικές Κατευθύνσεις Προγραμμάτων

- Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων
- Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού
- Χρηματοοικονομική και Τραπεζική
- Επιχειρηματικότητα
- Λογιστική
- Marketing και Πωλήσεις
- Τουριστικά
- Πληροφορική
- Περιβάλλον και Ανάπτυξη
- Διαιτολογία – Διατροφή
- Ψυχολογία – Ψυχιατρική
- Νοσηλευτική
- Υγεία
- Παιδαγωγικά
- Ειδική Αγωγή

Το σύνολο των προγραμμάτων και των κατευθύνσεων που διατίθενται παρουσιάζεται στην ιστοσελίδα <http://elearn.elke.uoa.gr>



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Σχολή Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών
Τμήμα Πληροφορικής

Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών

Πληροφορική

Το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στην «Πληροφορική» θεραπεύει σύγχρονα ζητήματα τεχνολογίας και εφαρμογών της επιστήμης της Πληροφορικής σε άλλες σύγχρονες επιστήμες. Το περιεχόμενο του προγράμματος έχει διαμορφωθεί έτσι ώστε να ανταποκρίνεται με επιτυχία στις ιδιαίτερες επιστημονικές ανάγκες που προκαλεί η ταχύτατη εξέλιξη της Πληροφορικής και των εφαρμογών της σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Τα μαθήματα έχουν επιλεγεί ώστε να προσφέρουν φοιτητή την ειδίκευση που απαιτούν οι πλέον πρόσφατες τεχνολογικές εξελίξεις στο τομέα της Πληροφορικής. Στο ΠΜΣ γίνονται δεκτοί πτυχιούχοι ΑΕΙ ή ΤΕΙ που επιθυμούν να αποκτήσουν γνώσεις Πληροφορικής.

Η διάρκεια του ΠΜΣ «Πληροφορική» είναι τέσσερα (4) ακαδημαϊκά εξάμηνα.

Αιτήσεις για τα ΠΜΣ του Τμήματος Πληροφορικής γίνονται δεκτές κάθε χρόνο. Για περισσότερες πληροφορίες επικοινωνήστε μαζί μας τηλεφωνικά ή με e-mail ή επισκεφθείτε την ιστοσελίδα του Τμήματος.

Προηγμένα Συστήματα Πληροφορικής

Το ΠΜΣ «Προηγμένα Συστήματα Πληροφορικής» έχει ως αντικείμενο την συντονισμένη ανάπτυξη και οργάνωση των κατευθύνσεων της επιστήμης της Πληροφορικής και ειδικότερα αυτών που αφορούν σε τομείς υψηλής προτεραιότητας όπως :

- α) Δικτυοκεντρικά Πληροφοριακά Συστήματα (ΔΙΠΣ),
- β) Ευφυείς Τεχνολογίες Επικοινωνίας Ανθρώπου - Υπολογιστή (ΕΤΕΑΥ),
- γ) Προηγμένες Τεχνολογίες Ανάπτυξης Λογισμικού (ΠΡΟΤΑΛ),
- δ) Συστήματα Υποστήριξης Αποφάσεων (ΣΥΑ),
- ε) Τεχνολογίες Διαχείρισης Ασφάλειας (ΤΕΔΑ) και
- στ) Τεχνολογίες Ηλεκτρονικών και Κινητών Υπηρεσιών (ΤΗΚΥ)

Το ΠΜΣ «Προηγμένα Συστήματα Πληροφορικής» έχει διάρκεια τριών (3) ακαδημαϊκών εξαμήνων



Το Τμήμα Πληροφορικής του Πανεπιστημίου Πειραιώς συγκαταλέγεται μεταξύ των 100 κορυφαίων διεθνώς, σύμφωνα με την ακαδημαϊκή κατάταξη 5.000 Πανεπιστημίων παγκοσμίως από τη Microsoft.

Επικοινωνία

Γραμματεία ΠΜΣ «Προηγμένα
Συστήματα Πληροφορικής»
Τηλ. 210 - 414 2105
e-mail : psp@unipi.gr



Γραμματεία
ΠΜΣ «Πληροφορικής»
Τηλ. 210 - 414 2263
e-mail : infodept@unipi.gr

<http://www.cs.unipi.gr>

Kariera Training & Development Centre



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Διοργάνωση ενδο-επιχειρησιακών και εκπαιδευτικών προγραμμάτων «Δια Βίου Μάθησης»

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Νίκος Φραγκιάς



kariera.gr
TRAINING & DEVELOPMENT
CENTRE

Το **Kariera.gr Training & Development Centre**, θυγατρική εταιρεία του Kariera.gr, παρέχει μια δυναμική και συνεχώς εξελισσόμενη σειρά υπηρεσιών Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η άμεση και συνεχής επικοινωνία που διατηρούμε με την Ελληνική και διεθνή αγορά εργασίας, μας παρέχει μια μοναδική δυνατότητα και ευκαιρία να αναγνωρίζουμε έγκαιρα τις νέες τάσεις και να εντοπίζουμε εκπαιδευτικές ανάγκες τόσο σε εταιρικό όσο και σε ατομικό επίπεδο προκειμένου να δημιουργούμε τις ανάλογες εκπαιδευτικές λύσεις.

Έχοντας ως κεντρικό στόχο, την ενδυνάμωση των ανθρώπων τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε ατομικό επίπεδο, το Kariera.gr Training & Development Centre κινείται σε δύο άξονες. Ο πρώτος είναι η δημιουργία και υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων που είναι ανοικτά για το ευρύ κοινό (B2C) ενώ ο δεύτερος άξονας αφορά στην ενδο-επιχειρησιακή εκπαίδευση (B2B) και το σχεδιασμό προγραμμάτων που είναι προσαρμοσμένα στις διαφορετικές ανάγκες και προτεραιότητες της κάθε επιχείρησης.

Δια βίου Μάθηση

Ο όρος «Δια βίου Μάθηση» είναι απόλυτα συνηφασμένος με την απόκτηση νέων και την ενίσχυση υπάρχοντων **γνώσεων, ικανοτήτων, αξιών και συμπεριφορών**. Η Μάθηση δεν είναι μια ad hoc ενέργεια, έχει συνέχεια και συνέπεια και κυρίως χαρακτηρίζεται από μακροπρόθεσμους στόχους και στρατηγική. Είναι μια διαδικασία που περιλαμβάνει τα στοιχεία της

μόρφωσης, της εκπαίδευσης και της προσωπικής ανάπτυξης.

Η «Δια Βίου Εκπαίδευση», ως ένα αναπόσπαστο κομμάτι της «Δια βίου Μάθησης» σχετίζεται άμεσα με την απόκτηση και την ενίσχυση γνώσεων και ικανοτήτων σε διαρκή βάση και εστιάζει στη βελτίωση των δυνατοτήτων και της απόδοσης των ανθρώπων σε εξειδικευμένους τομείς.

Ενδο-επιχειρησιακή Εκπαίδευση

Στο συνεχώς μεταβαλλόμενο και πολύ απαιτητικό περιβάλλον της ελληνικής αγοράς, η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό είναι αδήριτη ανάγκη για τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας των εταιρειών και την ανάπτυξή τους. Η εκπαίδευση προσωπικού επιχειρήσεων και οργανισμών συμβάλει στην παροχή ποιοτικών υπηρεσιών και προϊόντων που απαντούν στις προσδοκίες ακόμα και των πιο απαιτητικών πελατών.

Μεγάλο μέρος των γνώσεων και των ικανοτήτων που χρειάζεται να έχουν οι εργαζόμενοι σήμερα μπορεί να αποκτηθεί στο πλαίσιο της ενδο-επιχειρησιακής κατάρτισης.

Οφέλη της εκπαίδευσης

Η επένδυση χρόνου και χρήματος στην εκπαίδευση, είτε από ιδιώτες είτε από εταιρείες στόχο έχει την ανάπτυξη δεξιοτήτων και την ανάπτυξη ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

Μέσα από την εκπαίδευση διευρύνονται οι ορίζοντες της γνώσης και δίνεται η μοναδική ευκαιρία για προσωπική ή εταιρική ανάπτυξη και εξέλιξη.



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Αποστόλου Παύλου 10Α
Μαρούσι, 15123

Τηλ.

210 81.15.355

Fax:

210 81.15.359

E-mail:

seminars@kariera.gr

Web address:

www.kariera-training.gr



SOCIAL MEDIA



<https://www.facebook.com/pages/Karieragr-Training-Development-Centre>



ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

1. Personal Development / Mind Re-engineering Series

NLP Practitioner Training
NLP for Teachers
Dare to Think Different
Presentation Skills
EQ – Συναισθηματική Νοημοσύνη

kariera.gr
TRAINING & DEVELOPMENT
CENTRE

6. Social Media Series

Social Media & e-commerce
On-Line Strategic Marketing
LinkedIn: Business Profile
that stands out!

2. Management Series

Mini MBA Diploma
Diploma in Business English
Diploma in Supply Chain
Diploma Executive Secretary
Logistics Management
Project Management
Advanced Negotiations Skills
Retail Sales Excellence
Business Communication

4. PR Series

PR Management
Event Management
Image Making
PR Combo Courses

7. Ho.Re.Ca Series

Diploma in Ho.Re.Ca
F & B Management
On-Line Strategic Marketing
για Τουρισμό

5. Customer Experience Series

Customer Care with NLP
Visual Merchandising

8. Systemic Thinking Series

Systemic Psychology
Diploma Εργασιακής Ψυχολογίας
Συναισθηματική Ηγεσία
Συγκρούσεις στο χώρο εργασίας:
Από τον ανταγωνισμό
στη συνεργασία

3. HR Series

Diploma in HR
HR for non HR's
Counseling in HR
Εργατική Νομοθεσία
NLP@work

9. AIT & Kariera.gr T & D Centre

Tech Mini MBA – AIT
Web Applications Diploma

Πληροφορίες:
www.kariera-training.gr - seminars@kariera.gr
210 81.15.355

MBA International Program



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Director

George Ioannou, Professor of Operations Management at AUEB

Admissions

Mrs Eleftheria Psathoyiannaki
Ms Afroditi Kompoliti

Accreditation

Association of MBAs (AMBA)

Entry Requirements

University Degree (recognised by the State)

GMAT > 550 (mandatory only for the Full-time program)

Min three years professional experience

Fluent English (IELTS, TOEFL, Proficiency)

Application deadlines

31st of January (round 1)

31st of May (round 2 - final)



ATHENS UNIVERSITY of ECONOMICS & BUSINESS
mbainternational

By blending an exceptional mix of students from more than 20 countries, with top faculty and companies from all over the world, MBA International Program aspires to develop a new leadership style that combines analytical thinking and technological awareness, personal skills, entrepreneurial spirit and social responsibility.

Leading innovation

Fostering innovation, the Program was awarded (in November 2013) the MBA Innovation Award 2013 from the Association of MBAs (AMBA), the international impartial authority on postgraduate business studies and the only global MBA-specific accrediting body.

This award was delivered for the innovative e-skill courses that have recently been incorporated into the MBA curriculum. MBA International students are among the first MBA students in Europe to be fully trained on SEO, Web Analytics, Pay-per-Click, Social Media, Conversion Optimization, and Mobile Marketing and prepare themselves for more than 20 new job-roles (eCommerce manager, Social Media Manager, Conversion Manager, SEO expert, Web Analyst, etc).

Such innovative initiatives also result in excellent positioning of the Program in global rankings. In a recent survey (conducted by Findyourmba.com in December 2012), MBA International was selected amongst the 35 MBA Rising Stars for the year 2012. The ranking consists of the top 35 business schools globally which made significant steps in recent

years and have a great potential to become the world's best ranked MBAs.

Key characteristics of the Program

- Flexible Study (Full-time Program: 14 months duration; Part-time Program: 24 months duration)
- Numerous Major and Electives (over 40 courses offered each year in 5 Majors)
- Learning in practice (through case-studies, simulations, etc)
- Immersion Project (Field Study Project, Personal Business Project, CSR Project, Academic Dissertation, Internship or simply additional electives)
- Personal Skills Development Program (PSD)
- Executive guest lecturers from all over the world

Career Development and Networking

Participants find in the program one of the most precious resources for their career development. The Career Office of the Program offers a comprehensive range of services including on-campus events, career fairs, online job and internship postings, interviews and workshops with representatives from multi-national companies that help students launch, advance further or change their career successfully. As a result, 95% of our graduates are employed within three months of graduation or join the entrepreneurial world. Professional network expands even further through the Alumni Association of the Program, which currently numbers more than 1100 members, representing 20 nationalities worldwide.



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Athens University of Economics and Business

MBA International Program

47A Evelpidon Str. & 33 Lefkados Str.

GR 11362, Athens, Greece

(8th floor, room 805)

Τηλ.

0030 210 82.03.659, -662, -677, -680

Fax:

0030 210 88.28.078

E-mail:

imba@aueb.gr

Web address:

www.imba.aueb.gr



ATHENS UNIVERSITY
of ECONOMICS & BUSINESS



(*) Turning words into

brilliant business ideas

A leading MBA program with a broad blend of cutting-edge courses to match your individual needs and ambitions. Become part of an 90-year long academic tradition of excellence and benefit from the exposure to one of the strongest research teams in Europe. Immerse yourself in our culture of quantitative decision making, and our team of internationally acclaimed course leaders will add solid value to your knowledge and personal skill base. Boost your professional growth and position yourself at center stage of the enterprise ecosystem worldwide.



Accredited by
**Association
of MBAs**

www.imba.aueb.gr

10 χρόνια

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
στη Λογιστική & Χρηματοοικονομική



κατεύθυνση λογιστικής >>>

κατεύθυνση χρηματοοικονομικής >>>

>> τμήματα ελληνόφωνα/ αγγλόφωνα

>> πλήρους/ μερικής φοίτησης

10 χρόνια

πάθος/ ηγεσία/ επένδυση/
πρόκληση/ ανάπτυξη/
αλλαγή/ φιλοδοξία/
οικονομία/ χρηματιστήριο/
λογιστική/ μετοχές/
τράπεζες/ ελεγκτική/
δημόσιος τομέας/

Πληροφορίες: E:master.accfin@aueb.gr T:2108203633
W:www.postgraduate-accfin.aueb.gr

Αιτήσεις έως **31 Μαΐου 2014**





ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στη

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

MSc in Human Resource Management

- Το πρώτο Ελληνικό επίσημο Master στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού με τη σφραγίδα του ΟΠΑ.
- Άριστη εναρμόνιση μεταξύ θεωρητικού υποβάθρου και εφαρμογών.
- Τμήματα Πλήρους και Μερικής φοίτησης.



ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ
Καθηγητής Δημήτρης Μπουραντάς

ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΗ ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΡΙΑ
Καθηγήτρια Νάνσυ Παπαλεξανδρή

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Πρόγραμμα Στελεχών, τηλ.: 210 8203 878
Πρόγραμμα Πλήρους Φοίτησης, τηλ.: 210 8203 876

www.hrm.aueb.gr

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

ΠΜΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ/ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ, ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα

Επιστημονικός Διευθυντής:

Καθηγητής Δημήτριος Γιαννέλης

Γραμματεία Μεταπτυχιακού

Προγράμματος:

Γαβαθοπούλου Εύα



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Πανεπιστήμιο Πειραιώς Τμήμα

Οικονομικής Επιστήμης

Διεύθυνση:

Καραολή & Δημητρίου 80, 185 34 Πειραιάς

Τηλ.

210 41.42.292

E-mail:

yannelis@unipi.gr

Γραμματεία Μεταπτυχιακού

Προγράμματος

Τηλ.

210 41.42.284

E-mail:

strategy@unipi.gr

Web address:

<http://econ.unipi.gr/msc-eps/eos.html>



SOCIAL MEDIA



<https://www.facebook.com/MSCEBS>



Σκοπός Προγράμματος

Το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στην «Οικονομική και Επιχειρησιακή Στρατηγική» οργανώνεται από το Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς και δημιουργήθηκε για να εφοδιάσει τους αποφοίτους με κατάλληλες εξειδικευμένες γνώσεις και επαρκή εργαλεία ώστε να αποκτήσουν συγκριτικό πλεονέκτημα στην αγορά εργασίας.

Μοναδικότητα Προγράμματος

Τόσο η μοναδικότητα του προγράμματος στον Ελληνικό χώρο όσο και η επιτυχημένη πορεία των αποφοίτων του από το 2006, το καθιστούν ως μια από τις καλύτερες επιλογές για όσους διαθέτουν ανήσυχο και δημιουργικό πνεύμα. Το πρόγραμμα συνδυάζει την ανάλυση που προσφέρει η οικονομική θεωρία με την πρακτική εφαρμογή, η οποία εμπλουτίζεται και τεκμηριώνεται μέσα από μελέτες περιπτώσεων και πραγματικά περιστατικά που παρουσιάζουν στελέχη της αγοράς.

Δομή Προγράμματος

Ειδικότερα, το πρόγραμμα έχοντας ως κεντρική κατεύθυνση την Οικονομική και Επιχειρησιακή Στρατηγική πλαισιώνεται από

- Χρηματοοικονομική Ανάλυση και Διαχείριση Χρηματοοικονομικών Πόρων,
- Οικονομική Ανάλυση Παγκόσμιου Περιβάλλοντος/ Στρατηγικής Επενδύσεων,
- Επιχειρηματικότητα και Διαχείριση Επιχειρηματικών Καινοτομιών
- Οικονομοτεχνική Ανάλυση
- Διοίκηση Αποθεμάτων και Προμηθειών (logistics)

Επιτυχία στην Αγορά Εργασίας

Οι απόφοιτοί μας καταλαμβάνουν με μεγάλη επιτυχία στελεχιακές θέσεις σε μεγάλες επιχει-

ρήσεις, όπως Alpha Bank, Eurobank, Εθνική Τράπεζα, Τράπεζα Πειραιώς, Bank of Cyprus, Pricewaterhouse, Thornton, ΟΤΕ, Wind, Vodafone, Coca Cola, Βιοιατρική κα.

Ποιότητα του Προγράμματος

Το μεταπτυχιακό πρόγραμμα διέπεται από το κριτήριο της ποιότητας σε κάθε μορφή δραστηριότητας, η οποία χαρακτηρίζει όχι μόνο το πρόγραμμα σπουδών, αλλά και τον τρόπο διδασκαλίας των μαθημάτων, τις σχέσεις των διδασκόντων με τους μεταπτυχιακούς φοιτητές, τη γραμματειακή υποστήριξη και τις συνεργασίες με μέλη ΔΕΠ άλλων Πανεπιστημίων (Ελλάδος/εξωτερικού). Το πρόγραμμα εμπλουτίζεται από εκδηλώσεις που συνδιοργανώνονται με ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις/ οργανισμούς.

Γιατί να το επιλέξω;

- Διδάσκοντες διεθνούς κύρους
- Σύνδεση με επιχειρήσεις /αγορά εργασίας
- Σεμιναριακή παρουσίαση θεμάτων/μελέτες περιπτώσεων (case studies)
- Υποτροφίες βοηθών έρευνας σε υποψήφιους φοιτητές, με βάση τα προσόντα τους και
- Υποτροφίες επίδοσης ανά εξάμηνο
- Σύγχρονο εργαστήριο Η/Υ για αποκλειστική χρήση από τους φοιτητές του ΠΜΣ
- Σεμινάρια σε προγράμματα (SPSS, ERP, STATA, EVIEWS)
- Επιχειρηματικά Παίγνια Στρατηγικής με χρήση Η/Υ
- Πρόσθετες Παροχές (εκπτώσεις βιβλίων, δωρεάν σημειώσεις), πρόσβαση σε on-line βιβλιοθήκες, βάσεις δεδομένων/ επιστημονικών περιοδικών
- Αξιολόγηση καθηγητών κάθε εξάμηνο
- Διοργάνωση Επιστημονικών Ημερίδων με Ανώτατα Στελέχη Επιχειρήσεων

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στην Οικονομική και Επιχειρησιακή Στρατηγική



...χτίστε το μέλλον σας με Στρατηγική!

Human Resources

LOGISTICS

Management

Cost

STRATEGY



Το Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς προσκαλεί υποψηφίους φοιτητές για υποβολή αιτήσεων στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα της «Οικονομικής & Επιχειρησιακής Στρατηγικής» (Master of Science in Economic & Business Strategy).

Αντικείμενο του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΠΜΣ) στην Οικονομική και Επιχειρησιακή Στρατηγική είναι η παροχή εκπαίδευσης μεταπτυχιακού επιπέδου στη διεπιστημονική περιοχή της Οικονομικής των Επιχειρήσεων με έμφαση στο βέλτιστο συνδυασμό των οικονομικών γνώσεων και των γνώσεων σε θέματα στρατηγικής διοίκησης των επιχειρήσεων.

ΔΕΚΤΟΙ ΓΙΝΟΝΤΑΙ: πτυχιούχοι Τμημάτων Οικονομικών Σχολών ή Διοίκησης Επιχειρήσεων ΑΕΙ, ή άλλων τμημάτων ΑΕΙ της ημεδαπής ή αναγνωρισμένων ομοταγών ιδρυμάτων της αλλοδαπής καθώς και πτυχιούχοι των ΤΕΙ. Το Πρόγραμμα είναι διετούς διάρκειας (4 εξάμηνα) και το Πρόγραμμα αρχίζει τον Οκτώβριο 2014.

Προθεσμία υποβολής αιτήσεων: 20 Ιουνίου 2014.

Για έντυπα αιτήσεων και πληροφορίες οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να απευθύνονται:

Γραμματεία Μεταπτυχιακών
Σπουδών του Τμήματος
Οικονομικής Επιστήμης
(5ος όροφος, Γραφείο 518):
Δευτέρα-Παρασκευή και ώρες
09:00 – 18:30
Διεύθυνση:
Καραολή & Δημητρίου 80
185 34 Πειραιάς
Τηλ: 210 414.2284
Fax: 210 414.2055

Πρόσθετες πληροφορίες:

Web site:
<http://econ.unipi.gr/msc-ebs/eos.html>
E-mail: strategy@unipi.gr

E-LEARNING



Πληροφορικής

Επένδυσε στις γνώσεις Πληροφορικής για το σήμερα και το αύριο.

Δημιούργησε το προφίλ του σύγχρονου επαγγελματία.

Τμήμα Πληροφορικής Πανεπιστημίου Πειραιώς

Το Τμήμα Πληροφορικής του Πανεπιστημίου Πειραιώς έχει εντάξει στην εκπαιδευτική του δραστηριότητα το πρόγραμμα "Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης στη Πληροφορική", αξιοποιώντας το ανθρώπινο δυναμικό του, και εφαρμόζοντας νέα συστήματα υψηλής τεχνολογίας και τηλε-εκπαίδευσης.

Το Τμήμα Πληροφορικής έχει δημιουργήσει 9 βασικές Διδακτικές Εκπαιδευτικές Ενότητες που καλύπτουν κάθε επιστημονικό τομέα του κλάδου και προσφέρει μαθήματα που ενδιαφέρουν μεγάλο ποσοστό εργαζομένων ή αποφοίτων λυκείου και όχι μόνο.

Πρόγραμμα Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης (e-learning) στη Πληροφορική

Αποτέλεσμα της εκπαιδευτικής διαδικασίας, θα είναι να αποκτήσουν για πρώτη φορά οι εκπαιδευόμενοι σχετικές γνώσεις που θα τους επιτρέψουν να έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας με περισσότερα εφόδια και να επιτύχουν βελτίωση της θέσης τους μέσα από την περαιτέρω εκπαίδευσή τους σε προχωρημένα θέματα Πληροφορικής.

Η αίτηση συμμετοχής υποβάλλεται μόνο ηλεκτρονικά μέσω της ιστοσελίδας του Προγράμματος :

<https://elearning.cs.unipi.gr>

Επικοινωνία

Γραμματεία
τηλ. 210 4142263
e-mail : elearncs@unipi.gr

Καραολή και Δημητρίου 80
Πειραιάς, 18534
5ος όροφος

<https://elearning.cs.unipi.gr>

Διδακτικές Ενότητες

- Χρήση πακέτων Πληροφορικής
- Μαθήματα Μαθηματικού Υποβάθρου Πληροφορικής
- Μαθήματα Βασικής Πληροφορικής
- Λογισμικό – Προγραμματισμός Η/Υ
- Ευφυή Συστήματα – Λήψη Αποφάσεων
- Δίκτυα και Υπολογιστικά Συστήματα
- Τομείς Πληροφορικής και άλλων Επιστημών
- Ηλεκτρονικές και Κινητές Υπηρεσίες Λογισμικού
- Προχωρημένα Θέματα Πολυμεσικών Σημάτων και Συστημάτων

Η διάρκεια όλων των μαθημάτων είναι 10 εβδομάδες. Το Πρόγραμμα έχει μειώσει σημαντικά τα δίδακτρα των μαθημάτων και χορηγεί σημαντικές εκπτώσεις σε πολλές κατηγορίες σπουδαστών.

Νέα τμήματα ξεκινούν Μάρτιο, Ιούνιο και Νοέμβριο.
Επικοινωνήστε μαζί μας για να σας ενημερώσουμε.



Πανεπιστήμιο Πειραιώς

ΣΧΟΛΗ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ

Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών:

1. Χρηματοοικονομικής και Τραπεζικής Διοικητικής

A) με ειδίκευση στη Χρηματοοικονομική και Τραπεζική Διοικητική

Το πρόγραμμα διαρκεί 16 μήνες τουλάχιστον και τα μαθήματα αρχίζουν τον Σεπτέμβριο του 2014.

Απευθίνεται σε:

Πτυχιούχους ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή αντίστοιχων ιδρυμάτων της αλλοδαπής (με αναγνώριση από το ΔΟΑΤΑΠ)

Στοιχεία αξιολόγησης :

- Βαθμός πτυχίου
- Βαθμός GMAT
- Συνέντευξη

B) με ειδίκευση στη Χρηματοοικονομική Ανάλυση για Στελέχη

Το πρόγραμμα είναι ελάχιστης διάρκειας 3 εξαμήνων και τα μαθήματα αρχίζουν τον Σεπτέμβριο του 2014.

Απευθίνεται σε:

Εργαζόμενους πτυχιούχους ΑΕΙ - ΤΕΙ της ημεδαπής ή αντίστοιχων ιδρυμάτων της αλλοδαπής (με αναγνώριση από το ΔΟΑΤΑΠ).

Στοιχεία αξιολόγησης :

- Βαθμός πτυχίου
- Εργασιακή εμπειρία
- Συνέντευξη

2. Το Χρηματοοικονομικό και Θεσμικό Πλαίσιο των Αγορών Χρήματος και Κεφαλαίου

Στοιχεία αξιολόγησης :

- Βαθμός πτυχίου
- Γνώση Αγγλικής
- Συνέντευξη

Το πρόγραμμα είναι ελάχιστης διάρκειας 2 εξαμήνων, τα μαθήματα αρχίζουν τον Σεπτέμβριο του 2014.

Απευθίνεται σε :

Πτυχιούχους Τμήματος Νομικής (ΑΕΙ), του Γενικού Δικαίου του Παντείου Πανεπιστημίου, άλλων Τμημάτων ΑΕΙ συναφούς γνωστικού αντικείμενου της ημεδαπής ή αντίστοιχων ιδρυμάτων της αλλοδαπής (με αναγνώριση από το ΔΟΑΤΑΠ)

Το Τμήμα έχει καθιερώσει εδώ και χρόνια πρόγραμμα υποτροφιών για τους αριστούχους φοιτητές. Οι αιτήσεις υποβάλλονται ηλεκτρονικά μέσα από την ιστοσελίδα του Τμήματος.

Επικοινωνία:

Γραμματεία : τηλ. 210 414-2153, 2323, φαξ. 210 414-2341

Email : skyfon@unipi.gr

Καραολή και Δημητρίου 80, 18534 Πειραιάς

Πληροφορίες : web.xrh.unipi.gr

T.E.I. Πειραιά & KINGSTON UNIVERSITY London

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών "Advanced Industrial and Manufacturing Systems"



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
"Advanced Industrial and Manufacturing
Systems"

Επιστημονικός Υπεύθυνος του Προγράμματος:

Δρ. -Μηχ. Κωνσταντίνος Στεργίου
Καθηγητής ΤΕΙ-Πειραιά
Επίτιμος Καθηγητής Kingston University
London

Αιτήσεις

Αιτήσεις για το ακαδημαϊκό έτος 2014-15
γίνονται αποδεκτές καθόλη την περίοδο
με καταληκτική ημερομηνία τις 23/6/2014.
Τηρείται σειρά προτεραιότητας.
Χρονικό διάστημα απάντησης αποδοχής:
15 ημέρες μετά την συνέντευξη.



MSc Advanced Industrial & Manufacturing Systems

ΠΡΟΗΓΜΕΝΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

T.E.I. ΠΕΙΡΑΙΑ

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΕΙΡΑΙΑ

Kingston University London



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

ΛΕΩΦΟΡΟΣ ΘΗΒΩΝ 250
12244 ΑΙΓΑΛΕΩ, ΑΘΗΝΑ

Τηλ.

2130245050 & 2105381298

E-mail:

aims@teipir.gr

Web address:

http://aims.daidalos.teipir.gr/



SOCIAL MEDIA



[http://www.linkedin.com/groups/
Msc-in-Advanced-Industrial-
Manufacturing-2603672](http://www.linkedin.com/groups/Msc-in-Advanced-Industrial-Manufacturing-2603672)

Γενικές Πληροφορίες:

Το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «**Προηγμένα Βιομηχανικά Συστήματα Παραγωγής - Advanced Industrial and Manufacturing Systems**» είναι αποτέλεσμα συνεργασίας του ΤΕΙ-Πειραιά με το Kingston University of London και οδηγεί στην απονομή Διπλώματος Master of Science. Το πρόγραμμα διεξάγεται με επιτυχία από το 2003, έχουν απονεμηθεί μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών σε 230 φοιτητές, και έχει συνεργασία με τις σημαντικότερες εταιρείες της **ελληνικής βιομηχανίας**. Στα πλαίσια των ελέγχων από το Βρετανικό φορέα διασφάλισης ποιότητας που διενεργήθηκαν το 2007, 2010 και 2013, το πρόγραμμα απέσπασε άριστες εκθέσεις αξιολόγησης. Η διδασκαλία γίνεται από διδάκτορες καθηγητές ΑΕΙ. Πάνω από 25 επιστημονικά αποτελέσματα διατριβών (thesis) έχουν δημοσιευθεί σε διεθνή επιστημονικά περιοδικά και συνέδρια τα τελευταία τρία χρόνια. Στις διδασκόμενες ενότητες γίνεται εμβάθυνση του γνωστικού υποβάθρου των φοιτητών προσφέροντας τα πλέον σύγχρονα μαθήματα βιομηχανικού σχεδιασμού προϊόντων, διοίκησης και management με εκτεταμένη χρήση πληροφορικής, παρέχοντας τα απαραίτητα εφόδια στους φοιτητές για τη βιομηχανική παραγωγή του μέλλοντος.

Σε ποιους απευθύνεται το πρόγραμμα:

Το Πρόγραμμα απευθύνεται σε πτυχιούχους ΑΕΙ (ξένων και ελληνικών Πανεπιστημίων και ΤΕΙ), κατά κύριο λόγο **τεχνολογικής κατεύθυνσης**, προσφέροντας ιδιαίτερα πλεονεκτήματα στους εργαζόμενους φοιτητές. Τα μαθήματα και οι ώρες συναντήσεων με τους καθηγητές είναι 2 φορές την εβδομάδα κατά τις απογευματινές ώρες (6-9μμ) μετά την εργασία τους. Το προσφερόμενο μεταπτυχιακό πρόγραμμα είναι part-time, διेतούς διάρκειας ως εξής:

- επιτυχής παρακολούθηση 4 εκτεταμένων διδακτικών ενοτήτων

- εκπόνηση διπλωματικής εργασίας
- Οι ενότητες που προσφέρονται έχουν διάρκεια διδασκαλίας 60 ώρες έκαστη ως ακολούθως:
- **Engineering Research Techniques, Entrepreneurship & Quality Management** (Διαχείριση Ερευνητικών Έργων, Επιχειρήσεων και Ολικής Ποιότητας)
 - **Advanced CAD/CAM Systems** (Προηγμένα συστήματα Βιομηχανικού Σχεδιασμού και Παραγωγής Προϊόντων με υπολογιστή)
 - **Mechatronic Design & Automation** (Μηχαντρονική, Ρομποτική και Συστήματα Αυτοματισμού)
 - **Advanced Stress Analysis & Materials** (Υπολογισμός Κατασκευών με πεπερασμένα Στοιχεία (FEM) - Χρήση Προηγμένων Υλικών σε κατασκευές (Κεραμικά, Πολυμερή, Σύνθετα)

Καινοτομίες του Προγράμματος:

- Η διπλωματική εργασία εκπονείται κύρια στη βιομηχανία και γενικότερα στο φορέα απασχόλησης του φοιτητή, συνδέοντας έτσι τις διδασκόμενες επιστημονικές μεθόδους με τις ανάγκες της βιομηχανίας.
- Από το 2014 υπάρχει η δυνατότητα εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας στα εργαστήρια του Kingston University στο Λονδίνο, είτε σε συνεργαζόμενες βιομηχανίες της Μ. Βρετανίας.

Σκοπός του Προγράμματος είναι:

- να ενισχύσει την ορθολογική και αποτελεσματική προσέγγιση σύγχρονων τεχνικοοικονομικών ζητημάτων
- να εξοηλίσει τους μηχανικούς με τα απαραίτητα εφόδια για τη χρήση σύγχρονων μεθόδων στην κατασκευαστική βιομηχανία
- να αναπτύξει και να επεκτείνει τις διοικητικές ικανότητες των μηχανικών που συμμετέχουν στα κέντρα λήψεως αποφάσεων των εταιρειών

Τμήμα
Χρηματοοικονομικής και
Τραπεζικής Διοικητικής
Πανεπιστημίου Πειραιώς



Πρόγραμμα E-learning

Τα σεμινάρια καλύπτουν γνωστικά αντικείμενα που εντάσσονται στις παρακάτω Θεματικές Ενότητες:

- Επενδυτικές Αποφάσεις
- Χρηματοοικονομικό Σύστημα: Οικονομική Ανάλυση και Θεσμικό Πλαίσιο
- Χρηματοδότηση ΜΜΕ
- Συστήματα Διαχείρισης
- Λογιστική και Ελεγκτική
- Διοίκηση Έργων
- Μαθήματα Αγγλικών και Πληροφορικής

Μετά την επιτυχή ολοκλήρωση κάθε σεμιναρίου χορηγείται Πιστοποιητικό Παρακολούθησης.

Οι διδάσκοντες είναι μέλη ΔΕΠ και καταξιωμένοι επαγγελματίες που παρέχουν ψηφιακό εκπαιδευτικό υλικό και άμεση και αποτελεσματική υποστήριξη σε όλα τα στάδια της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Επικοινωνήστε μαζί μας

Τηλ. 210 414 2186
φαξ : 210 414 2006
e-mail : learnxrh@unipi.gr

Καραολή και Δημητρίου 80
Πειραιάς, 18534
3ος όροφος, Γραφείο 304

<http://elearning.xrh.unipi.gr>



Νέα μειωμένα διδάκτρα
Εκπτώσεις σε ανέργους, πολύτεκνους,
ΑμεΑ και φοιτητές-πτυχιούχους ΠΑΠΕΙ

Το Πρόγραμμα E-learning προσφέρει εξειδικευμένα μαθήματα που συνδέουν τη θεωρία με τη πράξη καλύπτοντας την ανάγκη για διαρκή αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων των συμμετεχόντων, ώστε να ανταπεξέρχονται στο σημερινό, σύγχρονο και ιδιαίτερα απαιτητικό εργασιακό περιβάλλον.

Το Πρόγραμμα:

- διεξάγεται υπό την επιστημονική εποπτεία ενός εκ των αναμφισβήτητα κορυφαίων Ακαδημαϊκών Τμημάτων της χώρας
- στα 6 χρόνια λειτουργίας του έχει εκπαιδεύσει περίπου 4.000 άτομα, ενώ έχει επιλεγεί από 80 και άνω επιχειρήσεις για την εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού τους
- ανταποκρίνεται με επιτυχία στις προσδοκίες των εκπαιδευομένων του όπως καταδεικνύουν οι υψηλοί δείκτες ικανοποίησης των αξιολογήσεων
- έχει πιστοποιηθεί από την TÜV Austria Hellas σύμφωνα με το Πρότυπο EN ISO 9001:2008 για το Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας που εφαρμόζει

Εκπαίδευση Εξ Αποστάσεως

Οι εκπαιδευόμενοι έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν ένα ή και περισσότερα από τα 60 προσφερόμενα σεμινάρια ασύγχρονης εξ αποστάσεως εκπαίδευσης διάρκειας 1 έως 6 μηνών που διεξάγονται μέσω πλατφόρμας τηλεκπαίδευσης, η οποία καταργεί χωροχρονικά όρια και παρέχει ίσες ευκαιρίες εκπαίδευσης σε όλους ανεξαρτήτως περιοχής κατοικίας και καθημερινών υποχρεώσεων, αφού η παρακολούθηση γίνεται από οπουδήποτε και οποιαδήποτε στιγμή έχουν ελεύθερο χρόνο οι συμμετέχοντες.



TÜV
AUSTRIA
HELLAS
EN ISO 9001:2008
No.: 01012153

Τα νέα τμήματα ξεκινούν Ιανουάριο, Μάρτιο, Μάιο και Οκτώβριο κάθε έτους.
Οι αιτήσεις συμμετοχής υποβάλλονται ηλεκτρονικά μέσω της ιστοσελίδας του Προγράμματος

Έρευνα: Career & Gen Y

Μια νέα γενιά μπαίνει στον εργασιακό χώρο! Yers, Millenials, Echo-Boomers, Net Generation είναι κάποια από τα ονόματα που δόθηκαν στη γενιά αυτή. Θέλουν να μαθαίνουν, να αναπτύσσονται, να ξέρουν το “γιατί”. Είναι απαιτητικοί, έτοιμοι να αντιμετωπίσουν κάθε πρόκληση, προσαρμοστικοί, ανεξάρτητοι, έτοιμοι για αλλαγή πορείας ανά πάσα στιγμή. Είναι η γενιά με τα περισσότερα προσόντα που έχει μπει ποτέ στον εργασιακό στίβο. Πολλαπλές ικανότητες, τεχνολογική εξοικείωση, ομαδική συνεργασία φαίνεται να είναι δυνατά τους σημεία.

Αυτά είναι κάποια από τα χαρακτηριστικά που έχουν αποδοθεί στη γενιά αυτή. Ποια είναι όμως τα χαρακτηριστικά των νέων Yers στην Ελλάδα; Καθώς οι οικονομικοί πόροι “στενεύουν”, οι εταιρείες δεν έχουν τα περιθώρια να αγνοήσουν και να μην διαχειρισθούν αποτελεσματικά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της νέας αυτής γενιάς εργαζομένων. Τι ζητάνε οι Yers από την εργασία τους; Πώς βλέπουν την καριέρα τους; Ποια είναι τα χαρακτηριστικά του “ιδανικού” εργοδότη; Σ’ αυτά και άλλα ερωτήματα απαντά η έρευνα που διεξήχθη από το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών σε συνεργασία με το kariera.gr το χρονικό διάστημα Νοέμβριος 2012-Απρίλιος 2013.

Η μελέτη εστιάζει σε τρεις κύριες περιοχές ενδιαφέροντος:

- α. Στους παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή εργοδότη/εταιρείας,**
- β. Στον προσανατολισμό που έχουν οι νέοι σχετικά με την επιλογή της καριέρα τους και**
- γ. Στα “μονοπάτια” που θέλουν να εξελιχθεί η καριέρα τους.**

Μερικά ενδιαφέροντα στοιχεία που προέκυψαν είναι πως:

- Σε σχέση με την **εταιρική εικόνα**, πάνω από 70% των νέων θεωρεί ότι είναι σημαντικό να εργάζονται σε μια εταιρεία που είναι δυναμική, έχει καλό όνομα και φήμη και θεωρείται επιτυχημένη στην αγορά.
- Σε σχέση με το **εργασιακό κλίμα**, η πλειοψηφία θέλει να εργάζεται σε μια εταιρεία που θα χαρακτηρίζεται από ήθος και θα προσφέρει τη δυνατότητα για εσωτερική εκπαίδευση.
- Σε σχέση με τα **χαρακτηριστικά της εργασίας**, η ικανοποιητική αμοιβή (55%), η ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής (50%) και η εργασιακή ασφάλεια (42%) είναι οι τρεις παράγοντες που οι νέοι θεωρούν ότι είναι πολύ σημαντικοί για την επιλογή της εργασίας τους.
- Σε σχέση με την **καριέρα** τους, το 51% θεωρεί ότι είναι πολύ σημαντικό να έχει μια εργασία που θα τους προσφέρει ευκαιρίες εξέλιξης και προαγωγές και το 44% θεωρεί ως πολύ σημαντικό το να έχει μια εργασία που θα δίνει καλές συστάσεις για μελλοντική εξέλιξη.
- Όταν ζητείται από τους νέους να ιεραρχήσουν τους 10 πιο σημαντικούς παράγοντες στην επιλογή του μελλοντικού εργοδότη, τότε ο πιο σημαντικός παράγοντας είναι οι ευκαιρίες προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης, ο αμέσως επόμενος πιο σημαντικός παράγοντας είναι οι αμοιβές και ακολουθεί ο παράγοντας είναι η προκλητική και ενδιαφέρουσα εργασία.

Ο Αλέξανδρος Φουρλής, γενικός διευθυντής του kariera.gr σχολιάζοντας τα αποτελέσματα της έρευνας ανέφερε χαρακτηριστικά “Η γενιά Y μπαίνει στο χώρο της εργασίας και θα αλλάξει τη σχέση εργοδότη-εργαζομένου αλλά και τη σχέση μας με την εργασία. Το πρώτο πράγμα που κρατάω και συμφωνώ απόλυτα με τα αποτελέσματα της έρευνας είναι η ενεργητική διαχείριση της καριέρας. Σε αυτό συνέβαλλε και η κρίση που “διάλυσε” παραδοσιακούς δεσμούς εργοδότη-εργαζομένου. Οι νέοι γνωρίζουν ότι δεν θα δουλεύουν για όλη τους τη ζωή σε έναν εργοδότη ή σε ένα αντικείμενο-κλάδο και θέλουν να κρατάνε αυτοί τον έλεγχο της καριέρας τους. Θα μετακινούνται πιο συχνά αναζητώντας ευκαιρίες εξέλιξης ή απλά πιο ενδιαφέρουσα δουλειά. Θα είναι πιο δεκτικοί στην επιχειρηματικότητα και στην ελεύθερη συνεργασία (freelancing).

Οι εργοδότες μπορούν να συνεχίσουν να βασίζονται στην καλή φήμη των προϊόντων τους και της εταιρείας τους για να προσελκύουν τους καλύτερους αλλά θα πρέπει να σκεφτούν και τι αλλάζει, να προβάλλουν την κοινωνική τους ευευθυνότητα, να σχεδιάζουν μονοπάτια καριέρας που επιτρέπουν τη γρήγορη εξέλιξη, να μειώσουν τα στεγανά και να αυξήσουν τη διαφάνεια και την επικοινωνία εντός και εκτός της επιχείρησης”.

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ

ΕΡΕΥΝΑΣ

Η έρευνα διεξήχθη από το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών σε συνεργασία με το kariera.gr.

Χρονικό διάστημα:

Νοέμβριος 2012-Απρίλιος 2013.

Ανάγκη:

Η έρευνα αυτή ήρθε για να καλύψει την ανάγκη να κατανοήσουμε καλύτερα τη νέα αυτή δυναμική ομάδα που εισέρχεται στην αγορά εργασίας και που διαφέρει σημαντικά από όλες τις προηγούμενες.

Συμμετέχοντες:

Στην έρευνα συμμετείχαν 1.070 νέοι, ηλικίας 18-30 ετών, προπτυχιακοί και μεταπτυχιακοί φοιτητές που φοιτούν σε ΑΕΙ και ΤΕΙ στην Ελλάδα, αλλά και junior στελέχη που ανήκουν στη Γενιά Y.

Επιστημονικοί συνεργάτες:

Επιστημονικά υπεύθυνες για την έρευνα αυτή, η οποία διενεργήθηκε με την υποστήριξη της εταιρείας kariera.gr, ήταν οι Επίκουρες Καθηγήτριες του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, Ειρήνη Νικάνδρου και Λήδα Παναγιωτοπούλου.

KARIERA.GR & ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS AND BUSINESS
PROUDLY PRESENT THE

CAREER & GEN Y AWARDS

TO

GOOGLE

APPLE

COCA-COLA 3E ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΒΕΕ

P&G HELLAS

MICROSOFT HELLAS

ΕΛΑΪΣ – UNILEVER HELLAS A.E.

MONDELEZ INTERNATIONAL

VODAFONE

COSMOTE

ΤΡΑΠΕΖΑ EUROBANK ERGASIAS A.E.

IN RECOGNITION OF BEING CHOSEN AS

EMPLOYERS OF CHOICE

FOR

2013

ATHENS, GREECE

kariera.gr
careerbuilder greece



Γενιά Y, Γενιά Ανατροπής.

Career & Gen Y Awards: Οι εταιρίες που ξεχώρισαν για το 2013



Την Τρίτη 26 Νοεμβρίου 2013, σε μια εκδήλωση εμπνευσμένη από τους ρυθμούς, τον τρόπο ζωής και έκφρασης της Γενιάς Y, πήρε σάρκα και οστά η παρουσίαση της έρευνας “Καριέρα και Γενιά Y” που σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε στο πλαίσιο δράσεων σχετικά με την απασχόληση από το Kariera.gr (μέλος του ομίλου CareerBuilder) σε συνεργασία με το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Στόχος της έρευνας ήταν, με Επιστημονικές Υπεύθυνες τις Επίκουρες Καθηγήτριες του ΟΠΑ, Ειρήνη Νικάνδρου και Λήδα Παναγιωτοπούλου, να διερευνηθούν οι κυρίαρχες τάσεις μεταξύ των νέων ανθρώπων, στην επιλογή της εταιρείας/εργοδότη που προτιμούν και στο σχεδιασμό της καριέρας τους. Με δείγμα εύρους 1070 φοιτητές και αποφοίτους ΑΕΙ/ΑΤΕΙ απ’ όλη την Ελλάδα, ηλικίας 18-30 ετών, συλλέχθηκαν και επεξεργάστηκαν δεδομένα της έρευνας ώστε να αναλυθούν οι στάσεις των νέων ως προς την καριέρα τους και τί είναι σημαντικό γι’ αυτούς όταν σχεδιάζουν και προγραμματίζουν την εργασιακή τους ζωή.

Η συγκέντρωση πραγματοποιήθηκε στο gazARTE, με παρόντες τους φοιτητές και τις εταιρείες που βραβεύθηκαν ως οι προτιμώμενες για να εργαστεί η Γενιά Y, προσφέροντας όπως ανέφερε και η κα Έφη Ζαχαρά (Selection and Development Ass. Manager, Τράπεζα Eurobank Ergasias A.E.) “για πρώτη φορά σαφή συμπεράσματα για τις εργασιακές προτιμήσεις και το προφίλ των νέων της Γενιάς Y, συμβάλλοντας στην ενίσχυση της διασύνδεσης της ακαδημαϊκής κοινότητας με την αγορά εργασίας και ευρύτερα στο σχεδιασμό δράσεων για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των νέων. Η σκιαγράφηση του προφίλ, των στάσεων και των αναγκών της Γενιάς Y, καθώς και ο ανοιχτός διάλογος που πραγματοποιήθηκε στην εκδήλωση, ενθάρρυνε περαιτέρω τη δέσμευση για δράση. Συγχαρητήρια σε όλους του εμπλεκόμενους!”.

Πρωταγωνιστές της εκδήλωσης φυσικά ήταν οι νέοι, τα Social Media που τους συνοδεύουν στην καθημερινότητα και την εργασία τους, καθώς και οι απόψεις τους για την νέα αγορά που θα διαμορφώσουν με τη σειρά τους. Για να γίνουν, όπως προσδοκάται, οι νέοι ηγέτες της αγοράς εργασίας του αύριο. Η αντίθεση δε που βίωσαν όλοι χωροταξικά, ήταν και το κύριο ενδιαφέρον της βραδιάς! Για πρώτη φορά ίσως, στη θέση του κοινού παραστάθηκαν εταιρείες και στελέχη τους - έτοιμοι να ακούσουν τι έχει να παρατηρήσει και να προτείνει η Γενιά Y live καθώς και μέσα από τα αποτελέσματα της έρευνας -, ενώ σε πιο casual μορφής panel που στήθηκε επί σκηνής, προετοιμάστηκαν νέοι για να ανταποκριθούν στις ερωτήσεις που τους τέθηκαν για τις προ(σ)κλήσεις του αύριο.

Όπως χαρακτηριστικά δήλωσε και κατόπιν της βράβευσης η κα Γιολάντα Κουραμενάκη (HR Director Greece & Cyprus, Coca-Cola Τρία Έψιλον ABEE), “η πρωτοβουλία του Kariera.gr και του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, είναι κάτι πολύ παραπάνω από μια μεθοδική έρευνα για τη Γενιά Y. Αποτελεί μια πρόσκληση για δράση και μια μοναδική ευκαιρία για τις επιχειρήσεις να δημιουργήσουμε το δρόμο και να σχεδιάσουμε το μέλλον που εμείς θέλουμε για τη νέα γενιά, τους ηγέτες του αύριο. Στην Coca-Cola Τρία Έψιλον, το 34% του μόνιμου προσωπικού ανήκει στη Γενιά Y! Η βράβευση μάς γεμίζει περηφάνια και μας δίνει δύναμη να συνεχίσουμε να επενδύουμε στους ανθρώπους μας με το ίδιο πάθος, να αναζητούμε ακούραστα νέα ταλέντα και να συνδέουμε την επιχειρηματική ανάπτυξη με τη συνεισφορά προς την κοινωνία και τον άνθρωπο. Στην Coca-Cola Τρία Έψιλον, οραματιζόμαστε το μέλλον με τα ζωηρά χρώματα της Γενιάς Y”.

Μέσα από κυρίαρχα συμπεράσματα της έρευνας προέκυψαν δύο κύριες κατηγορίες, που αφορούν αφενός στην κατανόηση των αναγκών και των στάσεων των νέων της Γενιάς Y και αφετέρου τί σημαίνουν αυτά για τη σημερινή Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού. Η Γενιά Y έδειξε, σε σχέση με την Εργασία, να δίνει βαρύτητα στις Προσωπικές Καριέρας που προσφέρει μια εταιρεία/εργοδότης και ν’ αναζητά Ικανοποιητικές Αμοιβές, Ευκαιρίες για Προσωπική και Επαγγελματική Ανάπτυξη/ Εξέλιξη, Εργασιακό Περιβάλλον με Ήθος

και Εργασιακή Ασφάλεια. Σε σχέση με την Καριέρα, δείχνει Ενεργητική Στάση, αυτοδιαχειρίζεται την καριέρα της, η διατήρηση των Ηθικών Αξιών αποτελεί σημαντική προτεραιότητα γι' αυτήν, προτιμά μια Προγραμματισμένη Καριέρα και θέλει να αναπτύσσει Δίκτυα, εντός κι εκτός της εταιρείας.

Ως προς τα τμ. Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, η Γενιά Y αναζητά σε σχέση με την προσέλευση, την:

- προβολή των ευκαιριών μάθησης και ανάπτυξης καριέρας
- διαχείριση της εταιρικής εικόνας μέσα από την προβολή των εταιρικών αποτελεσμάτων και του καλού ονόματος και της φήμης της εταιρείας
- έμφαση στο ταίριασμα του υποψήφιου με τις αξίες του οργανισμού και
- προβολή της κουλτούρας “εργασιακής ασφάλειας”

Για τη διατήρηση και την ανάπτυξη της γενιάς, δηλώνει ότι χρειάζονται:

- ευκαιρίες μάθησης (επίσημες και ανεπίσημες)
- σχεδιασμός προκλητικών έργων
- ύπαρξη συστημάτων προγραμματισμού και ανάπτυξης καριέρας με ενεργή συμμετοχή των νέων στο σχεδιασμό της
- ενθάρρυνση συμμετοχής σε διατημηματικά έργα
- δημιουργία μονοπατιών καριέρας (κάθετα και οριζόντια μέσα στην επιχείρηση) και
- προγράμματα εξισορρόπησης προσωπικής-εργασιακής ζωής

Τέλος, για τις αμοιβές, θέλει να υπάρχει:

- επικοινωνία της δομής αμοιβών στο εσωτερικό της εταιρείας
- προβολή του πακέτου αμοιβών/παροχών σε σχέση με τους ανταγωνιστές και
- επικοινωνία προοπτικών εξέλιξης των αμοιβών

Στην εκδήλωση που πραγματοποιήθηκε, οι παρακάτω εταιρείες βραβεύτηκαν ως οι πρώτες 10 από τους επιθυμητούς εργοδότες της Γενιάς Y:

1. Google
2. Apple
3. Coca-Cola 3E Ελλάδος A.B.E.E.
4. P&G
5. Microsoft Hellas
6. ΕΛΑΪΣ – Unilever Hellas A.E.
7. Mondelez International
8. Vodafone
9. Cosmote και
10. Τράπεζα Eurobank Ergasias A.E.

Για να δείτε αναλυτικά και ολοκληρωμένη την έρευνα, επισκεφθείτε το παρακάτω link:

http://www.careerbuildermedia.com/int/aeub/AUEB_booklet_web.pdf



ΕΪΠΑΝ ΓΙΑ ΕΜΑΣ

“It was a great event which, getting together the Gen Y employees and the industry helped the employers to understand the “equity” and the professional/employment needs of Gen Y. It also helped to showcase how far the industry/Employers have adjusted to accommodate Gen Y who will shape the Leaders of the Future. Importantly, the setup of the event itself was highly consistent with the needs and way of “living” of this generation. Thank you!”

*Νίκη Νύκταρη,
HR Director Greece, P&G*

“Στην εκδήλωση του ΚΑΡΙΕΡΑ στο Gazarte, είχαμε την ευκαιρία όχι μόνο να δούμε τα αποτελέσματα της πολύ ενδιαφέρουσας πραγματικά έρευνας αλλά να τα ακούσουμε από τα ίδια τα παιδιά, την γενιά Y, μέσα από μια έξυπνη θεατρική παρουσίαση. Συγχαρητήρια για την ξεχωριστή βραδιά! Θα θέλαμε να συνεχιστεί αυτή η ενδιαφέρουσα έρευνα, να γίνει θεσμός, γιατί μέσα από αυτή έρχονται σε επαφή εταιρείες όπως εμείς, με τα πιθανά μελλοντικά στελέχη της.”

*Maria Katakalous,
Learning & Recruitment Specialist -
Data Controller,
ELAIS-Unilever Hellas S.A.*

Καριέρα και Γενιά “Υ”:

Ποια είναι και πως αλλάζει το status quo της εργασιακής μας ζωής

Λίστα εταιριών στις οποίες οι νέοι της Γενιάς Υ επιθυμούν να εργασθούν

Google	Apple	Coca Cola
1	2	3
Procter and Gamble	Microsoft	Unilever
4	5	6
Mondelèz International	Vodafone	Cosmote
7	8	9
Eurobank	Εθνική Τράπεζα Ελλάδας	Alpha Bank
10	11	12
Ericsson	PWC	Inditex – ZARA
13	14	15
ΚΟΡΡΕΣ	IKEA	NIKE
16	17	18
ΑΕΓΕΑΝ	Facebook	L' OREAL
19	20	21
ICAP	Samsung	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ
22	23	24
ΠΛΑΙΣΙΟ	DELOITTE	Goldman Sachs
25	26	27
IBM	Johnson and Johnson	Τράπεζα Ελλάδος
28	29	30
NESTLE	Τράπεζα Πειραιώς	Colgate Palmolive
31	32	33
COCOMAT	ΑΘΗΝΑΪΚΗ ΖΥΘΟΠΟΙΑ	TITAN
34	35	36
BMW	McKinsey	Intracom
37	38	39
ΑΒ ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ	ΦΑΓΕ	ΔΕΗ
40	41	42

Η σχέση εργοδότη-εργαζόμενου και η εργασία εν γένει έχουν πληγεί αρκετά τα τελευταία χρόνια λόγω των εξελίξεων στο ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον. Αυτό ώθησε πολλούς από εμάς που εμπλεκόμαστε άμεσα με την εργασιακή απασχόληση να βάλουμε στο μικροσκόπιο τα νέα δεδομένα, περιλαμβάνοντας ακόμα και τους υπαλλήλους, θέματα απόδοσης, παραγωγικότητας κ.λπ.

Για να μπορούμε όμως να μιλάμε με ρεαλιστικούς όρους θα πρέπει να μην να είμαστε σε θέση να αντιμετωπίσουμε τα προβλήματα που υπάρχουν σήμερα στον εργασιακό χώρο, αλλά ταυτόχρονα να αφουγκραστούμε αυτό που μας περιμένει αύριο. Και το αύριο είναι η Generation “Υ”, η οποία ήδη μπαίνει δυναμικά στον εργασιακό στίβο και καθώς περνά ο καιρός θα εξελισσεται επαγγελματικά όλο και περισσότερο. Με αυτή την έρευνα θελήσαμε να δώσουμε “φωνή” στους αυριανούς συναδέλφους και συνεργάτες που θα έχουμε όλοι. Σκοπός μας ήταν να εξετάσουμε με ποια κριτήρια σκοπεύουν να χτίσουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, πώς θα αξιολογούν τους μελλοντικούς τους εργοδότες και σε ποιες εταιρείες θα ήθελαν να εργαστούν.

Η γενιά με τα περισσότερα nicknames

Τα ευρήματα είναι πολλά και ενδιαφέροντα. Προσπαθώντας να σκιαγραφήσουμε αυτή τη γενιά, διαπιστώνει κανείς πως είναι η πρώτη γενιά στην ιστορία που έχει τόσα nicknames. Yers, Milenials, Echo-Boomers, Net Generation. Και κάθε ένα από αυτά έχει τη σημασία του. Οι Yers θέλουν να ξέρουν το “γιατί”, εμβαθύνουν, εστιάζουν στις αιτίες για να βρουν λύση στο πρόβλημα. Αποκαλούνται και Echo-Boomers γιατί είναι η μεγαλύτερη σε μέγεθος γενιά μετά από τους Baby Boomers και Net Generation, γιατί είναι δικτυωμένοι παντού και τεχνολογικά πιο καταρτισμένοι από κάθε άλλη γενιά. Το βλέπουμε γύρω μας ήδη. Είναι νέοι επαγγελματίες, έξυπνοι και δυναμικοί. Εξοπλισμένοι σαν αστακοί με BlackBerrys, laptops, tablets και άλλες συσκευές, η Generation “Υ” είναι plugged-in 24 ώρες την ημέρα, 7 ημέρες την εβδομάδα και ζει ανάμεσά μας.

Οι Yers θέλουν mobility στην εργασία τους, τουϊτάρουν και ανεβάζουν φωτογραφίες στο Instagram την ώρα της δουλειάς, αλλά ταυτόχρονα αποδίδουν κατά μέσο όρο περισσότερο από κάθε άλλη γενιά. Είναι δικτυωμένοι όχι απλά γιατί το απαιτεί η εργασία, αλλά γιατί μεγάλωσαν και ζουν μέσα στην τεχνολογία. Έτσι επικοινωνούν, με αυτό τον τρόπο πια εκφράζονται, εκεί αγοράζουν και εκεί καταναλώνουν. Θέλουν να δουλεύουν πολύ αλλά δε θέλουν η δουλειά να είναι η ζωή τους. Είναι η γενιά που θα διοικεί ομάδες με μεγαλύτερους ηλικιακά υφισταμένους της και θα προάγεται επαγγελματικά πιο γρήγορα και εύκολα. Είναι άτομα διατεθειμένα να εργαστούν σκληρά αλλά έχουν και απαιτήσεις. Κι αυτές οι απαιτήσεις περιγράφονται, μέσα από την έρευνα, από το 80% των ερωτηθέντων σε ένα εργασιακό περιβάλλον με ήθος και δυνατότητες εσωτερικής εκπαίδευσης. Ακολουθούν η ισχυρή εταιρική κουλτούρα, η καινοτομία και το ενδιαφέρον της εταιρείας για το περιβάλλον.

Πάνω από 70% των νέων θεωρεί ότι η εταιρική εικόνα είναι σημαντικός παράγοντας στην επιλογή εργοδότη. Τα super brands επωφελούνταν πάντα ως εργοδότες από το γεγονός αυτό. Όλοι θα ήθελαν ιδανικά να εργαστούν για την Google ή την Apple. Μόνο που τώρα θα πρέπει να αποδεικνύουν έμπρακτα όλες οι επιχειρήσεις πως πέρα από ένα δυνατό brand name, είναι όντως και ιδανικοί εργοδότες. Οι Yers είναι έτοιμοι για αλλαγή πορείας ανά πάσα στιγμή, θα αποτελέσουν τον πιο δημιουργικό πυρήνα σε μια επιχείρηση, όσο τους δίνονται ευκαιρίες εξέλιξης. Δεν θα μείνουν σε μια εταιρεία για δέκα χρόνια στάσιμοι. Δεν θα τους κρατήσει για πάντα το μεγάλο brand αν δουν πως τους δίνονται αλλού προκλήσεις. Μπορεί ακόμα και να δοκιμάσουν ένα δικό τους start-up σχήμα, όπως έχουμε δει τα τελευταία χρόνια.

Προσαρμοστικότητα

Το πιο σημαντικό κρύβεται σε μια λέξη. Προσαρμοστικότητα. Η Γενιά “Υ” προσαρμόζεται στο περιβάλλον και τις αλλαγές του πιο γρήγορα από κάθε άλλη γενιά και αυτό είναι το

κλειδί σήμερα. Είναι η γενιά που δε θέλει πια στερεότυπα στον εργασιακό χώρο ή σχήματα command-and-control και απενοχοποιεί εργασιακές συμπεριφορές και στάσεις ζωής. Αισθάνεται υπεύθυνη για την πορεία και την επιτυχία της καριέρας της. Κάθε αποτυχία θεωρείται για τους Yers μια ευκαιρία για να προσπαθήσουν ξανά. Αυτό από μόνο του είναι καθοριστικό.

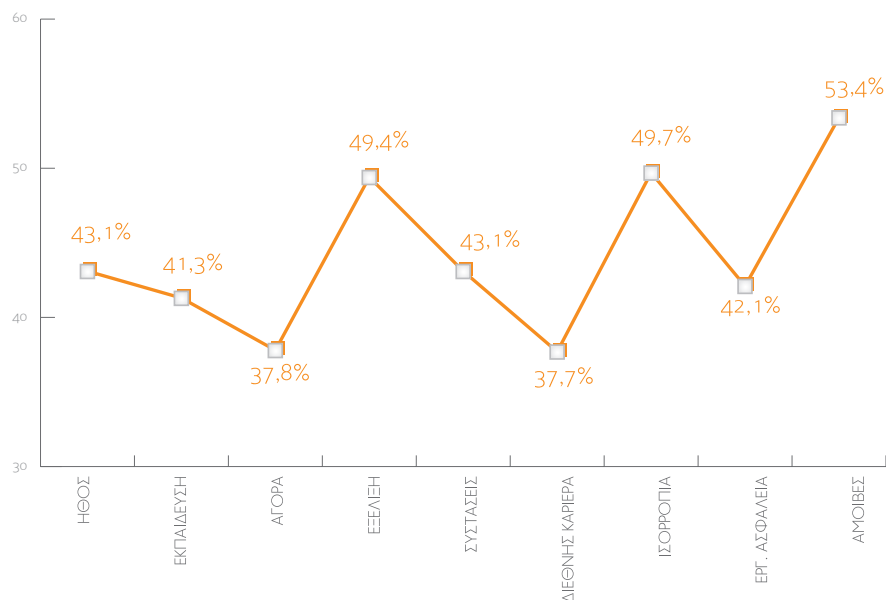
Οι Echo-Boomers δεν θα εναποθέσουν την επαγγελματική τους εξέλιξη στον Manager τους, αλλά θα προσπαθούν διαρκώς να δημιουργούν οι ίδιοι ευκαιρίες για να αναπτύξουν το επαγγελματικό τους status quo, τη δικτύωσή τους εντός και εκτός οργανισμού, να εμπλακούν σε νέα εργασιακά “χωράφια” και να αναπτύξουν νέες συνεργασίες. Μην τους υποτιμήσετε και μην τους αγνοήσετε. Είναι η γενιά που έχει μπει στον εργασιακό στίβο με τα περισσότερα προσόντα από κάθε άλλη και ήδη έχει δεχτεί μεγάλο πλήγμα λόγω της κρίσης που αποδυναμώνει αρκετά τη νεανική απασχόληση. Με τα πρώτα σημάδια ανάκαμψης θα είναι όλο και πιο εμφανείς οι αλλαγές. Η γενιά με το σύνδρομο του Peter Pan (λόγω της κρίσης αδυνατεί να εγκαταλείψει την οικογενειακή εστία νωρίς) φέρει μαζί της δώρα που κανείς δεν πρέπει να φοβάται. Μαζί με την κρίση και όσα μαθαίνουμε πια είμαστε σε θέση να αναδιοργανωθούμε και να προσαρμοστούμε όλοι στα νέα δεδομένα. Εργαζόμενοι και εργοδότες.

Πρόκληση η προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων

Ως προς τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, κάποιες γενικές κατευθυντήριες γραμμές που προκύπτουν βάσει της έρευνας αφορούν στη σημασία τόσο της προσέλκυσης όσο και της διατήρησης και ανάπτυξης των νέων υπαλλήλων. Ως προς την προσέλκυση νέων ταλέντων πρέπει συστηματικά να προβάλλουν τις ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης καριέρας που προσφέρει ο οργανισμός τους. Να υπάρχει σωστή διαχείριση της εταιρικής εικόνας μέσα από την προβολή των εταιρικών αποτελεσμάτων και του καλού ονόματος και της φήμης της εταιρείας. Να δίνεται έμφαση στο ταίριασμα του υποψήφιου με τις αξίες του οργανισμού και να προβάλλεται η κουλτούρα της εταιρείας ως προς την “εργασιακή ασφάλεια” που παρέχει.

Όσον αφορά στη διατήρηση και την ανάπτυξη, θα πρέπει να δοθεί έμφαση στο σχεδιασμό έργων με προκλήσεις, στην ύπαρξη συστημάτων προγραμματισμού και ανάπτυξης καριέρας με ενεργή συμμετοχή των νέων στο σχεδιασμό της, ενθάρρυνση της συμμετοχής σε διατμηματικά έργα, δημιουργία career paths, κάθετα και οριζόντια μέσα στην επιχείρηση, καθώς και προγράμματα εξισορρόπησης προσωπικής – εργασιακής ζωής. Η γενιά “Y”, προς έκπληξη πολλών, δίνει μεγάλη έμφαση στις ηθικές αξίες, οπότε ας μην εκληφθεί πως έρχεται για να ακυρώσει κάθε τι παλιό ή εδραιωμένο. Έρχεται όμως να το αμφισβητήσει και να το αλλάξει προς το καλύτερο, όπου αυτό απαιτείται. Κάθε οργανισμός πλέον θα πρέπει να προσαρμοστεί για να υποδεχτεί μια γενιά πολλά υποσχόμενη, σε μια εποχή που εργασιακά κωλαίνει και να την εξελίξει δημιουργώντας και ενισχύοντας το εργασιακό περιβάλλον προς όφελος όλων.

ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ



ΓΡΑΦΗΜΑ

Στο Γράφημα παρουσιάζεται η κατανομή και των εικοσιτριών εργασιακών χαρακτηριστικών για όσους τα θεωρούν εξαιρετικά σημαντικά. Πάνω από 40% των ερωτωμένων θεωρούν ότι οι Αμοιβές, η Ισορροπία Προσωπικής και Επαγγελματικής Ζωής, οι ευκαιρίες Εξέλιξης, οι Καλές Συστάσεις για μελλοντική καριέρα, το εργασιακό Ήθος, η Εργασιακή Ασφάλεια και η εσωτερική Εκπαίδευση είναι σημαντικά χαρακτηριστικά για την επιλογή εργασίας και εργοδότη. Στη συνέχεια, ζητάμε από τους νέους να ιεραρχήσουν αυτούς τους παράγοντες με βάση τη σημαντικότητα για την επιλογή εταιρίας/εργοδότη.

ΝΕΟΙ & ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ

...έρχονται πλέον πιο κοντά!

Σε μία από τις ενότητες του οδηγού, αναλύεται το γνωστό σε όλους θέμα της μετανάστευσης στο εξωτερικό, πάντα με αφορμή και απώτερο στόχο την επαγγελματική αποκατάσταση, την εξέλιξη, και πάνω απ' όλα τη βιωσιμότητα. Εν αντιθέσει αυτής της πρότασης, σε άλλη ενότητα παρουσιάζονται επιχειρηματικές δυνατότητες και συνεργατικοί χώροι που δημιουργήθηκαν απ' το μηδέν στη χώρα μας, ασφαλώς γιατί προέκυψε ανάλογη ανάγκη μέσα από την κρίσιμη εποχή που όλοι διανύουμε. Στόχος σε αυτή την περίπτωση είναι να κρατηθεί αυτή η τολμηρή μερίδα στην πατρίδα της ή να δημιουργήσει το "έδαφος" που θα την στηρίξει να επιχειρήσει στο εξωτερικό. Τι γίνεται όμως με τους τελειόφοιτους και τους αποφοίτους που μόλις ξεκινούν να ανοίγουν τα μάτια τους σε νέους ορίζοντες; Είναι σε θέση να ανοίξουν και τα φτερά τους; Υπάρχουν υποδομές, συνθήκες και ευκαιρίες για αυτούς; Πώς να ονειρευτούν ελεύθερα όταν δεν έχουν με το μέρος τους την επαγγελματική ωριμότητα, την εμπειρία, τη διαχείριση κρίσεων; Σ' αυτό το σημείο καλούνται οι εταιρείες να συμπληρώσουν το puzzle των παραπάνω ερωτήσεων και να στηρίξουν, το κατά δύναμη, τα όνειρα, τη δυναμική, το θάρρος και τη διάθεση των νέων αυτών ανθρώπων που κάνουν το ντεμπούτο τους στην αγορά εργασίας. Ας δούμε πώς αυτό γίνεται στην πράξη και τι λένε οι ίδιες οι εταιρείες:

Η Coca-Cola στηρίζει τη νεανική επιχειρηματικότητα

Στην Coca-Cola στην Ελλάδα (Coca-Cola Hellas και Coca-Cola Τρία Έψιλον) πιστεύουμε ότι οι νέοι μπορούν να διαδραματίσουν ηγετικό ρόλο στην επανεκκίνηση της χώρας, γι' αυτό "τροφοδοτούμε" το πάθος και την αποφασιστικότητα της νέας γενιάς ηγετών. Υποστηρίζουμε δράσεις και προγράμματα Νεανικής Επιχειρηματικότητας που αφορούν στη δημιουργία νέων ευκαιριών για τους νέους, ενθάρρυνση καινοτόμων ιδεών και ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους, προκειμένου να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις ενός διαρκώς μεταβαλλόμενου επιχειρηματικού περιβάλλοντος.

Στο πλαίσιο αυτό, η Coca-Cola:

- παρέχει αποκλειστική χορηγία στο μεγαλύτερο διεθνή διαγωνισμό επιχειρηματικής στρατηγικής, **Global Management Challenge (GMC)**
- ενισχύει την ελληνική κοινότητα των **Global Shapers Athens Hub**
- υποστηρίζει το θεσμό των **Athens Start Up Weekends**
- δίνει τη δυνατότητα σε δέκα φοιτητές, διαφόρων ειδικοτήτων, από το Αμερικανικό Κολλέγιο Ελλάδος (DEREE), να πραγματοποιήσουν την **πρακτική τους άσκηση** στο περιβάλλον της The Coca-Cola Company

Επιπρόσθετα στις παραπάνω ενέργειες, εδώ και δυο δεκαετίες περίπου, η Coca-Cola Τρία Έψιλον υλοποιεί το **Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Αποφοίτων (Graduate Trainee Program)**, αναγνωρίζοντας και ενθαρρύνοντας τη διάθεση της νέας γενιάς για μάθηση και προσωπική εξέλιξη. Χαρακτηριστικό είναι ότι τα τελευταία χρόνια 162 απόφοιτοι έχουν ενταχθεί στο πρόγραμμα έχοντας σημαντική εξέλιξη στην καριέρα τους.

KORRES UNIVERSITY LAB 2013

Ένα διαφορετικό "**διαγωνισμό συνεργασίας**" με φοιτητές πραγματοποίησε η **KORRES**, έχοντας διαπιστώσει την επιθυμία της νέας γενιάς να έρθει σε ουσιαστική επαφή με το πραγματικό επιχειρηματικό περιβάλλον. **Περισσότεροι από 400 φοιτητές από σχολές, με αντικείμενο σχετικό με τις λειτουργίες της KORRES, ανταποκρίθηκαν στην πρόσκληση της εταιρείας.** Οι 40 φοιτητές που διακρίθηκαν στην τελική φάση, διαμόρφωσαν ομάδες εργασίας στο πλαίσιο των επιμέρους projects "Ανάπτυξη Νέων Προϊόντων", "Concept Store για παγκόσμιο κατάστημα KORRES", "Ανάπτυξη Digital Στρατηγικής", και υπό την καθοδήγηση στελεχών της εταιρείας κατάρτισαν τις τελικές τους προτάσεις, βασισμένες σε πραγματικά δεδομένα και ζητούμενα. Στην τελική αποφοίτηση παρουσιάστηκαν προτάσεις προϊόντων με μοναδικό concept, "συνοδευόμενες" ακόμα και από τηλεοπτικό spot, εξαιρετικά δημιουργικές προτάσεις καταστημάτων συναφσμένες με τη φιλοσοφία της μάρκας, καθώς και στοχευμένες καμπάνιες digital επικοινωνίας με νεανικό παλμό – όλες απόλυτα βιώσιμες. Αυτό ήταν και ένα από τα τρία κριτήρια αξιολόγησης των προτάσεων, μαζί με την πρωτοτυπία και πληρότητα των τελικών παρουσιάσεων. Ο Γιώργος Κορρές ανέφερε χαρακτηριστικά, ότι στοιχεία της δουλειάς των φοιτητών θα κυκλοφορήσουν στην αγορά μέσα π.χ. από νέα προϊόντα, και αυτό θα δηλώνεται στη συσκευασία... **Ο πρώτος**



<http://www.coca-colahellenic.gr/Career/GraduateTrainee/>



<https://el-gr.facebook.com/korres>

<https://www.youtube.com/watch?v=IF6r80LXzQ>

κύκλος της πρωτοβουλίας KORRES UNIVERSITY LAB έκλεισε με ενθουσιασμό και από τις δύο πλευρές, θέτοντας τη βάση για την επανάληψή της το 2014, όπου οι αρχικές συμμετοχές άγγιξαν τις 800 – διπλάσιος αριθμός σε σχέση με πέρυσι! Έτσι, ορίστηκε μία ακόμα συνάντηση της επιχειρηματικότητας με το νεανικό πνεύμα, ταλέντο και δημιουργικότητα!

Πρόγραμμα YOU@S&B για επαγγελματική κατάρτιση της S&B

Το πρόγραμμα YOU@S&B παρέχει σε άνεργους νέους 25 μέχρι 30 ετών (απόφοιτους λυκείου, ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης), τη δυνατότητα να αποκτήσουν ουσιαστική επαγγελματική εμπειρία στην εταιρεία S&B Βιομηχανικά Ορυκτά και συγκεκριμένα, στις δραστηριότητές της σε Αθήνα, Μήλο και Φωκίδα, μέσω 9μηνης αμειβόμενης απασχόλησης που ξεκινούσε τον Σεπτέμβριο του 2013. Οι τομείς απασχόλησης των νέων: Έρευνα & Ανάπτυξη, Εξόρυξη & Επεξεργασία, Περιβαλλοντική Διαχείριση, Συντήρηση Μηχανολογικού & Ηλεκτρολογικού Εξοπλισμού, Πωλήσεις, Επικοινωνία, Βιώσιμη Ανάπτυξη, Χρηματοοικονομικά, Λογιστική, Πληροφορική, Ανθρώπινο Δυναμικό, Νομικές Υπηρεσίες, Εσωτερικό Έλεγχο και Γραμματειακή Υποστήριξη. Το πρόγραμμα αποτέλεσε τη συμβολή της S&B στην αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων στην Ελλάδα σήμερα και στη δημιουργία μακροχρόνιας αξίας για την ελληνική κοινωνία, μέσω επαγγελματικών γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας που θα αποκτούσαν οι 25 νέοι, ώστε να βελτιώσουν τις επαγγελματικές τους προοπτικές. Η εξοικείωση άλλωστε των νέων με τη σύγχρονη επιχείρηση και η απασχόλησή τους σε θέσεις ανάλογες των προσόντων τους, έχει στόχο να τους ενεργοποιήσει και να τους ενδυναμώσει. Η ανάπτυξη του προγράμματος YOU@S&B προέκυψε στο πλαίσιο της στρατηγικής Βιώσιμης Ανάπτυξης, δεδομένου ότι η Κοινωνική Συνεισφορά αποτελεί μια από τις αξίες της εταιρείας. Το YOU@S&B σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε με γνώμονα τη διαφάνεια, την αξιοκρατία και τον επαγγελματισμό, όντας ένα πρόγραμμα με υψηλές απαιτήσεις, που είχε πολλαπλά οφέλη για τους συμμετέχοντες νέους και τα στελέχη της S&B.

Nestlé needs YOUth

Η Nestlé δεσμεύθηκε να δημιουργήσει 20.000 ευκαιρίες απασχόλησης για νέους ανθρώπους σε όλη την Ευρώπη μέσα στα επόμενα τρία χρόνια. Η πρωτοβουλία Nestlé needs YOUth περιλαμβάνει 10.000 προσλήψεις και 10.000 ευκαιρίες μαθητείας και πρακτικής άσκησης σε νέους κάτω των 30 ετών έως το 2016. “Σήμερα ένας στους τέσσερις νέους στην Ευρώπη είναι άνεργος”, δήλωσε ο Laurent Freixe, Executive Vice-President και Επικεφαλής Ζώνης Ευρώπης της Nestlé στην επίσημη έναρξη του προγράμματος Nestlé needs YOUth που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα, με αφορμή ότι η ανεργία στην Ελλάδα αφορά τους μισούς και πλέον νέους κάτω των 25 ετών. Η πρωτοβουλία αυτή:

- Έχει ως στόχο να βοηθήσει τους νέους να αναπτύξουν και να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους ώστε να αυξήσουν την πιθανότητά τους να προσληφθούν, ανεξάρτητα από το μορφωτικό τους επίπεδο
- Πραγματοποιείται για πρώτη φορά σε τέτοια έκταση και βασίζεται στη διαρκή δέσμευση της εταιρείας να επενδύει στην Ευρώπη καθ' όλη τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης

Στην πρωτοβουλία θα συνεισφέρουν όλες οι ομάδες της Nestlé στην Ευρώπη. Συγκεκριμένα, στην Ελλάδα θα δημιουργηθούν περισσότερες από 500 ευκαιρίες απασχόλησης για νέους, αριθμός αναλογικά σημαντικά μεγαλύτερος από το μέγεθος της εταιρείας στην αγορά. Επιπλέον, για να διευκολυνθεί η μετάβαση από το σχολείο στην αγορά εργασίας, η πρωτοβουλία Nestlé needs YOUth θα περιλαμβάνει το πρόγραμμα Readiness for Work, που περιλαμβάνει συμβουλευτική για την επαγγελματική σταδιοδρομία, καθώς και υποστήριξη στη σύνταξη του βιογραφικού σημειώματος και την επαγγελματική συνέντευξη, σε σχολεία, πανεπιστήμια και εγκαταστάσεις της Nestlé. Η Nestlé θα ενθαρρύνει επίσης τους περισσότερους από 63.000 προμηθευτές της σε όλη την Ευρώπη να συμμετάσχουν ενεργά στην πρωτοβουλία Nestlé needs YOUth, με το πρόγραμμα Alliance for Youth, προσφέροντας θέσεις εργασίας, μαθητείας ή πρακτικής άσκησης σε νέους ανθρώπους. Σε όλους τους τομείς θα προβλέπονται θέσεις εργασίας και θα προσφέρεται μια σειρά ευκαιριών σε όσους ενδιαφέρονται να ανακαλύψουν την μεγάλη γκάμα επαγγελματικών επιλογών που προσφέρει η Nestlé, συμπεριλαμβανομένων των τμημάτων παραγωγής, διοίκησης, ανθρώπινου δυναμικού, πωλήσεων, marketing, οικονομικών, μηχανολογίας και έρευνας και ανάπτυξης. Στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας προβλέπεται και ένας περιορισμένος αριθμός θέσεων εργασίας που έχουν σχεδιαστεί ειδικά για να παρέχουν σε νέους από τη Νότια Ευρώπη πολύτιμη εργασιακή εμπειρία σε μονάδες της Nestlé στο εξωτερικό – στην Ελβετία, τη Γαλλία, τη Γερμανία, την Αυστρία, τη Σκανδιναβία και το Ηνωμένο Βασίλειο. “Η παγκόσμια επιτυχία της Nestlé οφείλεται και στο ότι είμαστε επιτυχημένοι στην Ευρώπη” εξήγησε ο κος Freixe. “Αυτή η πρωτοβουλία στοχεύει να αξιοποιήσει το δυναμισμό της νεολαίας, για να μπορούν οι νέοι να πιστεύουν σε ένα καλύτερο μέλλον”.



<http://www.sandb.gr/sustainability/activities/our-people/our-strategy/>



<http://www.nestle.gr/media/pressreleases/NestleneedsYOUth>

<http://www.nestle.com/media/mediaeventscalendar/all-events/european-youth-employment-initiative>

ΑΘΗΝΑΪΚΗ ΖΥΘΟΠΟΙΑ ΑΕ



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Παραγωγή και εμπορία ζύθου,
εμφιάλωση μεταλλικού νερού

Κύκλος εργασιών 2012:

341 εκατ. ευρώ

Χρονολογία έναρξης:

1963

Αριθμός εργαζομένων:

1.000

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού



ΑΘΗΝΑΪΚΗ ΖΥΘΟΠΟΙΑ



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Λεωφ. Κηφισού 107, 12241, Αιγάλεω

Τηλ.

210 53.84.911

E-mail:


HR_GRAthenian@heineken.com


Web address:

www.athenianbrewery.gr,
www.responsibeerity.gr,
www.heineken.gr,
www.amstel.gr



SOCIAL MEDIA

 <http://www.facebook.com/AthenianBrewery>

 <https://twitter.com/athenianbrewery>

 <http://www.youtube.com/athenianbrewery>



ΒΡΑΒΕΙΑ



Αθηναϊκή Ζυθοποιία ΑΕ

Η Αθηναϊκή Ζυθοποιία Α.Ε. ιδρύθηκε το 1963 από μια ομάδα Ελλήνων επιχειρηματιών, αποτελεί μέλος του Ομίλου της Heineken N.V. και είναι από τις σημαντικότερες εταιρίες παραγωγής και εμπορίας μπίρας στην Ελλάδα.

Σήμερα έχει τρεις μονάδες στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη και την Πάτρα, όπου παράγει τις μπίρες Amstel, Heineken, ΑΛΦΑ, ΑΛΦΑ Strong, Fischer, Amstel Free, Amstel Pils, Amstel Bock, Amstel Radler, Buckler, ΒΙΟΣ 5 και μία μονάδα εμφιάλωσης στη Λαμία, όπου παράγει το φυσικό μεταλλικό νερό ΙΟΛΗ. Παράλληλα, εισάγει γνωστές μάρκες όπως: Affligem, Sol, Krusovice, Mc Farland, Erdinger, Duvel, Chimay και άλλες.

Η ανάπτυξη της εξαγωγικής της δραστηριότητας αποτελεί τομέα στον οποίο έχει παράδοση χρόνων. Ξεκινώντας από τις αρχές της δεκαετίας του 1970, σήμερα εξαγεί τα προϊόντα της σε 20 χώρες σε όλο τον κόσμο.

Είναι μια εταιρία που ξεχωρίζει τόσο για την ιστορία της όσο και για τη συνέπεια, τις αξίες και την υπευθυνότητά της. Παράλληλα, στηρίζει την ελληνική οικονομία, προσφέρει στην κοινωνία, φροντίζει για το περιβάλλον, συνεργάζεται με τους πελάτες της απέναντι σε κοινές προκλήσεις, προσαρμόζεται στις νέες ανάγκες των καταναλωτών, στηρίζει τους προμηθευτές της και αναπτύσσει τους ανθρώπους της.

Το 2013 η Αθηναϊκή Ζυθοποιία βραβεύτηκε για 4η συνεχή χρονιά για το εργασιακό της περιβάλλον, καθώς περιλαμβάνεται στις πρώ-

τες θέσεις των εταιριών στην κατάταξη «Best Workplaces».

Το Όραμά μας και οι αξίες μας είναι:

Να είμαστε μια ζυθοποιία περήφανη που δημιουργεί μοναδικές εμπειρίες για τους καταναλωτές μας, προσθέτοντας παράλληλα αξία στους ανθρώπους μας, στους συνεργάτες μας, στην κοινωνία και στους μετόχους μας. Να δίνουμε πάντα προτεραιότητα στο πάθος για την ποιότητα, την απόλαυση της ζωής, το σεβασμό για τον άνθρωπο καθώς και το σεβασμό για το περιβάλλον.

Να επιδιώκουμε πάντα να είμαστε πρωτοπόροι στην αγορά της μπίρας, επιδιώκοντας πάντα το καλύτερο και προσφέροντας απόλαυση στους καταναλωτές.

Οι άνθρωποι που θα αποτελέσουν τα καινούρια μέλη της ομάδας της Αθηναϊκής Ζυθοποιίας επιλέγονται με συστηματικό δομημένο τρόπο, όπως συνεντεύξεις και τεστ ικανοτήτων, ενώ τους προσφέρονται:

- Αξιόλογες δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης και διεθνούς σταδιοδρομίας στην οικογένεια των εταιριών της Heineken.
- Συνεχής εκπαίδευση με μοντέρνους και πρωτοποριακούς τρόπους σε τοπικό και διεθνές επίπεδο.

Αναγνωρίζοντας τη μοναδική συμβολή των ανθρώπων μας στην επιτυχία της εταιρίας μας, η Αθηναϊκή Ζυθοποιία καλεί τους νέους που μοιράζονται τις αξίες μας, έχουν όραμα, υψηλούς στόχους και θέληση, να αποτελέσουν το αυριανό δυναμικό της εταιρίας!

“40.000 τόνοι ελληνικού κριθариού τη φετινή χρονιά. Έτσι φτιάχνεται στον τόπο μας η μπίρα μας.”

Κώστας Κωστακόπουλος, παραγωγός κριθαριού.
Συνεργάτης - Προμηθευτής της Αθηναϊκής Ζυθοποιίας

Κάθε ποτήρι μπίρας που παράγουμε
κρύβει το μόχθο 2.100 Ελλήνων
παραγωγών που μας προμηθεύουν
με κριθάρι, την προσπάθεια 1.000
εργαζόμενων σε 3 εγχώρια ζυθοποιεία,
το μεράκι όσων φτιάχνουν εδώ
τις ετικέτες μας, τις εξαγωγές μας
σε 20 χώρες, τα 50 χρόνια συνεισφοράς
μας στην ελληνική κοινωνία
και τη μεγάλη μας θέληση:
**Να συνεχίσουμε να παράγουμε
την μπίρα μας στον τόπο μας,
για τον τόπο μας.**

JWT
SPOT ATHENS



**ΑΘΗΝΑΪΚΗ
ΖΥΘΟΠΟΙΙΑ**



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ
ΕΥΘΥΝΗΣ

CORPORATE
RESPONSIBILITY
INDEX

Απολαύστε υπεύθυνα

ΑΛΦΑ ΒΗΤΑ ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Super Markets

Κύκλος εργασιών 2012:

1.697.062.000 €

Χρονολογία έναρξης:

1939

Αριθμός εργαζομένων:

(31/12/2013) 10.958 εργαζόμενοι
Σύνολο καταστημάτων ομίλου (281)

- Αριθμός σουπερμάρκετ: 213

- Αριθμός Cash & Carry: 13

- Αριθμός franchises: 55

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Διαμαντόπουλος Χρήστος
Associates Relations Manager



Βασιλόπουλος
...και του πουλιού το γάλα!

Η φιλοσοφία μας: Επένδυση - αξία στο ανθρώπινο δυναμικό!

Πιστή στις αξίες και το όραμά της η AB Βασιλόπουλος θεωρεί το ανθρώπινο δυναμικό ως τον σημαντικότερο παράγοντα για την επίτευξη των στρατηγικών της στόχων. Στο πλαίσιο αυτό η εταιρία δίνει πρωταρχικά ιδιαίτερη έμφαση στην προσέλκυση-πρόσληψη ικανών ανθρώπων-υποψηφίων, ενώ επενδύει στη συνεχή εκπαίδευση και εξέλιξη των εργαζομένων της.

Προκειμένου να εξασφαλισθεί η αξιοκρατική και επιτυχημένη αξιολόγηση των υποψηφίων, χρησιμοποιούνται ακριβείς και αντικειμενικές μεθόδους που στοχεύουν στη διερεύνηση ατομικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων. Η επαγγελματική εμπειρία δεν αποτελεί καθοριστικό κριτήριο επιλογής, καθώς παρέχεται η δυνατότητα απόκτησής της μέσα σε ένα άρτια οργανωμένο περιβάλλον. Οι μέθοδοι επιλογής που χρησιμοποιούνται, ανάλογα με τον εργασιακό τομέα, είναι οι εξής:

- Προσωπικές συνεντεύξεις
- Ψυχομετρικά τεστ
- Κέντρα αξιολόγησης
- Ασκήσεις προσομοίωσης (in tray exercises)

Με στόχο όχι μόνο την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού για την επίτευξη επαγγελματικών στόχων, αλλά και την προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη σχεδιάζονται εκπαιδευτικά προγράμματα με γνώμονα τις ανάγκες και τις ικανότητες κάθε εργαζόμενου. Συνδυάζοντας τη θεωρητική κατάρτιση με την πρακτική εκπαίδευση, η AB Βασιλόπουλος υποδέχεται τους νέους συνεργάτες της με πολύπλευρη ενημέρωση σε θέματα εταιρικής οργάνωσης και κουλτούρας, διαδικασιών και δραστηριοτήτων του Ομίλου (orientation), ενώ τους δίνει αμέσως τη δυνατότητα να αναλάβουν ουσιαστικά καθήκοντα ώστε να ξεκινήσουν δυναμικά και παραγω-

γικά στο νέο τους ρόλο (on-the-job training).

Οι στόχοι της προσωπικής ανάπτυξης και επαγγελματικής εξέλιξης των συνεργατών της AB επιτυγχάνονται μέσα από την εφαρμογή ενός σύγχρονου συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης (performance appraisal) και τη συμμετοχή των εργαζομένων σε εσωτερικά κέντρα αξιολόγησης και ανάπτυξης (in-house assessment & development centers). Ως αποτέλεσμα σχεδιάζεται ένα ακριβές προσωπικό πλάνο καριέρας (career path) και παράλληλα η εταιρία προχωρά στη δημιουργία πλάνων διαδοχής (succession planning) για τις θέσεις υψηλής ευθύνης του Ομίλου τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό. Το 2013-στο πλαίσιο της μεγάλης ανάπτυξης της εταιρίας- 139 συνεργάτες μας προήχθησαν και ανέλαβαν θέσεις ανώτερης ιεραρχικής βαθμίδας.

Δυνατότητες καριέρας:

Η AB Βασιλόπουλος παρέχει στους ενδιαφερόμενους υποψηφίους δυνατότητες σταδιοδρομίας:

- **Στις Κεντρικές Διευθύνσεις** (Operations, Αγορές, Logistics, Επιχειρηματική Ανάπτυξη, Marketing & Strategy, Finance, Ανθρώπινοι Πόροι, Πληροφορική, Εσωτερικός Έλεγχος, Νομική Υπηρεσία
- **Στο χώρο των καταστημάτων της**, ως εκπαιδευόμενα στελέχη (Διευθυντές, Υποδιευθυντές, Προϊστάμενοι τμημάτων

Συνεπώς, όσοι επιθυμούν να κάνουν τα πρώτα τους επαγγελματικά βήματα σε μια εταιρία που έμπρακτα αποδεικνύει το σεβασμό της στον άνθρωπο και την αξιοκρατία, το ενδιαφέρον της στην επαγγελματική ανάπτυξη και την επένδυσή της στο ανθρώπινο δυναμικό **μπορούν να στείλουν το βιογραφικό τους σημείωμα στην διεύθυνση www.abcareers.gr**



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Λ. Σπάτων 81 Γέρακας Αττικής, τκ 153 44

Τηλ.

210 66.08.000

Fax:

210 66.08.845

E-mail:

cdiamantopoulos@ab.gr

Web address:

www.ab.gr




SOCIAL MEDIA

 /ab.vassilopoulos.sa

 /abvassilopoulos

 /user/ABVassilopoulosTV

 /abvassilopoulos



ΒΡΑΒΕΙΑ

1. Βραβείο Energy Mastering - Energy Class
2. Social Media Award στην κατηγορία "Best Facebook Application"
3. Excellence Award στην κατηγορία "Προϊόντα Ιδιωτικής Ετικέτας"
4. Excellence Award στην κατηγορία "Έρευνα & Ανάπτυξη"
5. Sustainable Built Environment - Bioclimatic Building για το Green Store



μήπως είστε ότι μας λείπει;

κάντε κλικ στο
w³.abcareers.gr



Βασιλόπουλος
...και του πουλιού το γάλα!

Accenture



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Consulting, Technology & Outsourcing

Κύκλος εργασιών 2013:

US\$28.6 billion last fiscal year
(Aug. 31, 2013)

Χρονολογία έναρξης:

1989

Αριθμός εργαζομένων:

400

Υπεύθυνος προσλήψεων:

HR & Recruiting Department

a.s.anastasopoulou@accenture.com



accenture

High performance. Delivered.



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Arkadias 1, 14564, Kifissia

Τηλ.

210 67.81.400

Fax:

210 67.76.405

Web address:

www.accenture.com



ΒΡΑΒΕΙΑ



About Accenture - Who are we?

Accenture is a global consulting, technology and outsourcing company, with approximately 283.000 people serving clients in more than 120 countries.

Our consulting presence extends to various industries, such as telecommunications, financial services, energy, products, health etc. Our clients vary in size and business needs. Combining technical know-how, market experience and business expertise, **Accenture** collaborates with a committed clientele which includes 96 of the Fortune Global 100 and more than three quarters of the Fortune Global 500.

What do we do?

Accenture has a cross-industries and cross-functions business performance that ranks the company amongst the biggest key players in the global Technology market.

Our core business is **Systems Integration** but we also have strong expertise in Management Consulting, Business Process Outsourcing and Solution Architecture.

We help our clients become more successful in every part of their businesses, from strategic planning to day-to-day operations. This includes helping them to identify and enter new markets, increase revenues in existing markets and deliver their products and services more effectively and efficiently.

Accenture Greece

Accenture has been operating in Greece since 1989, employs 400 professionals and is currently considered as the largest consulting company in the country.

The borderline of **Accenture's** success is the quality and professionalism of its resources. For this reason, recruiting efforts are driven by a dynamic strategy based on attracting the best talent in the market, motivating and developing them in a creative environment.

Candidate personality is equally important as typical qualifications. A successful hire is not based solely on a good academic background but personal skills are of crucial importance: a dynamic goal oriented personality, adaptability, team spirit, learning agility, ambition, leadership aptitude, analytical thinking are only but a few. Most of our employees hold degrees (BA/BS, MS, PhD, MBA) from Polytechnic, IT, Business, Finance & Economics Schools.

Being part of **Accenture Greece**, you will be offered extensive training depending on the Workforce / Level (local and international seminars, e-learning programs, on-the-job training etc.), competitive remuneration packages, private medical insurance, company laptop and for certain levels and above: mobile phone, company car & pension plan. You may have the opportunity to develop your career internationally by working abroad for a certain period of time, in a dynamic and demanding working environment, through a concise career counseling program.

All of the above are there and evident in our core values, shaping our corporate culture and driving our behaviors and decisions: Stewardship, Best People, Client Value Creation, One Global Network, Respect for the Individual and Integrity.

be



you
imagined

Be greater than.

Bring your talent and passion to a global organisation at the forefront of business, technology and innovation. Collaborate with diverse, talented colleagues and leaders who support your success. Help transform organisations and communities around the world. Sharpen your skills through industry-leading training and development, as you build an extraordinary career. Discover how great you can be.

Visit www.accenture.gr/careers
www.facebook.com/AccentureCareersGreece

consulting | technology | outsourcing


accenture

High performance. Delivered.

Airfasttickets



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Online Γραφείο Ταξιδιών

Κύκλος εργασιών 2013:

25,7 εκατ. Ευρώ

Χρονολογία έναρξης:

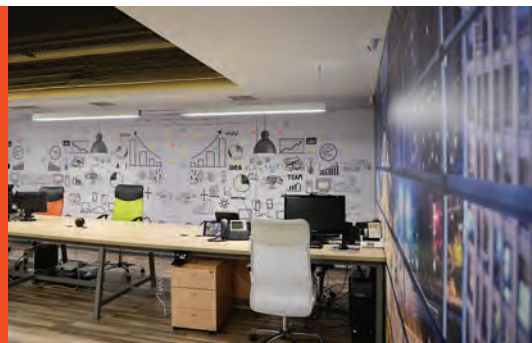
2009

Αριθμός εργαζομένων:

120

Υπεύθυνος προσλήψεων:

HR Department



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Σκουζέ 6, Πειραιάς Τ.Κ.: 18536

Τηλ.

214 4163600

Fax:

210 4535595

E-mail:

careers@airfasttickets.com

Web address:

www.airfasttickets.gr



SOCIAL MEDIA



facebook.com/AirFasttickets.gr



@airfasttickets



linkedin.com/company/airfasttickets



/airfasttickets



Ξεκίνα την καριέρα σου fast, Απογείωσε την faster!

Σου αρέσουν τα ταξίδια; Έχεις φρέσκιες και funky ιδέες που θα κάνουν ένα ταξίδι μία μοναδική εμπειρία; Τότε, Get on board with Airfasttickets!

Στην Airfasttickets γνωρίζουμε ότι ένα σημαντικό κομμάτι των πιο όμορφων αναμνήσεων ενός ανθρώπου, δημιουργούνται εξερευνώντας αυτό τον απέραντο, θαυμαστό κόσμο. Για αυτό τον λόγο, αποστολή μας είναι να παρέχουμε εξαιρετικές ταξιδιωτικές υπηρεσίες που δίνουν τη δυνατότητα στους ανθρώπους να βιώσουν αυτό τον απέραντο κόσμο με μια ποικιλία συναισθημάτων, αναμνήσεων και εμπειριών.

Λίγα λόγια για την Ιστορία μας

Η Airfasttickets (Fast Group A.E.) ιδρύθηκε στον Πειραιά το 2009 και έχει ως κύριο στόχο έχουμε να βελτιώσουμε τις υπάρχουσες δομές, να αναπτύξουμε νέα μέσα για την προσέλκυση νέων πελατών αλλά και να προσφέρουμε μοναδικές ταξιδιωτικές προτάσεις με τις πιο ανταγωνιστικές τιμές της αγοράς. Συνδυάζουμε τα πλεονεκτήματα ενός προσωπικού ταξιδιωτικού πράκτορα με την τεχνολογική ευελιξία και ταχύτητα για κρατήσεις αεροπορικών εισιτηρίων, ξενοδοχείων, online πακέτων διακοπών, ακτοπλοϊκών αεροπορικών εισιτηρίων και ενοικιάσεις αυτοκινήτων. Μέσα σε λίγα χρόνια μετά από την ίδρυση μας έχουμε ενεργή παρουσία με γραφεία σε 4 χώρες του εξωτερικού στη Γερμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και τις ΗΠΑ και σύντομα Τουρκία. Σήμερα εξυπηρετούμε πάνω από 26.000 ταξιδιώτες εβδομαδιαίως.

Σημαντικοί λόγοι για να γίνεις μέλος του “πληρώματος” μας:

- Ταχεία Ανάπτυξη και Ανοδική Πορεία: Από μια οικογενειακή επιχείρηση τριών ανθρώπων, γίναμε μια μεγάλη οικογένεια 120 εργαζομένων με παρουσία σε 5 χώρες.

- Θέλεις να πάρεις μια ανάσα από τη ρουτίνα του κλειστού γραφείου;

Πιστεύουμε ότι οι απαιτητικές ώρες εργασίας και οι γρήγοροι καθημερινοί ρυθμοί θα πρέπει να εξισορροπούνται με ένα πιο ήρεμο και ευχάριστο τρόπο ζωής. Για αυτό τον λόγο, οι εγκαταστάσεις μας διαθέτουν γυμναστήριο, cinema και αίθουσα παιχνιδιών για την απαραίτητη χαλάρωση μετά τη δουλειά.

Τα νέα γραφεία μας διαμορφωμένα ως open space έχουν σκοπό να προωθήσουν την οικογενειακή μας εταιρική ταυτότητα και να ενισχύσουμε τις φιλικότερες συνθήκες εργασίας. Επιπλέον οι καλύτερες ιδέες μας προκύπτουν από την συλλογική εργασία και επικοινωνία. Μια ιδέα έχει πάντα χώρο να αναπτυχθεί και να ενδυναμωθεί και βέβαια το funky περιβάλλον μας δρα καταλυτικά στην ενδυνάμωση της.

- Κέντρο μας ο άνθρωπος - εσύ:

Στην Airfasttickets γνωρίζουμε καλά τα οφέλη της διαπολιτισμικής κουλτούρας και της διαφορετικότητας του ατόμου και τον καταλυτικό ρόλο που διαδραματίζει στη δημιουργία επιτυχημένων ιδεών. Στα μέλη του “πληρώματος” μας δεν λαμβάνει χώρα κανενός είδους διάκριση. Η ομάδα μας έχει ισορροπημένη αναλογία ανδρών-γυναικών και στοχεύει πάντα στην πρόσληψη εργαζομένων όλων των εθνικοτήτων, προάγοντας έτσι τη διαπολιτισμική μας φιλοσοφία.



airfast**tickets**

Ξεκίνα
την καριέρα σου
fast.
Απογείωσέ την
faster.



AstraZeneca



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Φαρμακευτική εταιρία

Κύκλος εργασιών 2012:

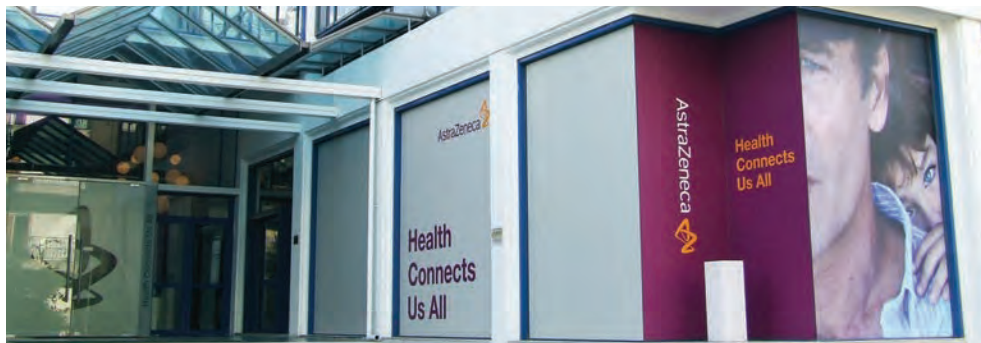
184.924.575

Αριθμός εργαζομένων:

262

Υπεύθυνη προσλήψεων:

Βίκυ Στέφου



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Θεσοκοπούλου 4 και Αστροναυτών,
Μαρούσι, 151 25

Τηλ.

210 65.71.500

Fax:

210 68.47.968

E-mail:

azgrcareers@astrazeneca.com

Web address:

www.AstraZeneca.gr



SOCIAL MEDIA



www.facebook.com/
astrazenecacareers



https://twitter.com/astrazeneca



www.linkedin.com/company/
astrazeneca



ΒΡΑΒΕΙΑ



AstraZeneca

Health Connects Us All



Η AstraZeneca είναι μια παγκόσμια, καινοτόμος βιοφαρμακευτική εταιρεία με ιδιαίτερη έμφαση στην ανακάλυψη, ανάπτυξη και εμπορική διάθεση **αποτελεσματικών και υψηλής ποιότητας φαρμάκων, τα οποία προσφέρουν σημαντικά οφέλη στους ασθενείς.**

Δραστηριοποιείται σε πάνω από 100 χώρες και απασχολεί περισσότερους από 50.000 εργαζομένους σε ένα δημιουργικό περιβάλλον εργασίας. Κάθε χρόνο επενδύουμε πάνω από 5 δισ. δολάρια στην έρευνα και την ανάπτυξη νέων, καινοτόμων φαρμάκων.

Ως **AstraZeneca Ελλάδα**, επενδύουμε εδώ και πάνω από 20 χρόνια στην Ελληνική Οικονομία και προσφέρουμε ευκαιρίες απασχόλησης σε Έλληνες επαγγελματίες σε όλη τη χώρα. Στο διάστημα αυτό έχουμε εισάγει 41 καινοτόμα φάρμακα με σκοπό την ενίσχυση της αποτελεσματικότερης και ασφαλέστερης φαρμακευτικής αντιμετώπισης ορισμένων σοβαρών παθήσεων, προς όφελος των ασθενών και ολόκληρης της κοινωνίας.

Στην **AstraZeneca Ελλάδα** απασχολούνται σήμερα πάνω περίπου εργαζόμενοι. Τα κεντρικά γραφεία μας βρίσκονται στο Μαρούσι ενώ το Κέντρο Διανομής των προϊόντων βρίσκεται στον Ασπρόπυργο. Γραφεία της εταιρείας λειτουργούν επίσης στη Θεσσαλονίκη και στην Πάτρα.

Η φήμη μας και η συνεχής μακροχρόνια επιτυχία μας εξαρτώνται από την ικανότητά μας να ολοκληρώνουμε επιτυχώς τις οικονομικές μας υποχρεώσεις παράλληλα με τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές μας υποχρεώσεις.

Οι δραστηριότητές μας επηρεάζουν όχι μόνο τους ασθενείς που υπηρετούμε και τους επεν-

δυτές μας, αλλά και τους υπαλλήλους μας και την κοινωνία συνολικά.

Ο χώρος στον οποίο δραστηριοποιούμαστε είναι συναρπαστικός, δυναμικός αλλά και απαιτητικός. Πιστεύουμε ότι εφόσον στοχεύουμε στη συνεχή αφοσίωση και ενεργητικότητα των εργαζομένων μας, οφείλουμε να παράσχουμε σε αυτούς το πλέον κατάλληλο περιβάλλον εργασίας. Επιθυμία μας είναι οι εργαζόμενοί μας να αισθάνονται αισιόδοξοι και ενθουσιώδεις για αυτό που κάνουν. Με ξεκάθαρους στόχους και εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους να ανταποκρίνονται στις προκλήσεις και να νιώθουν περήφανοι για τη συνεισφορά τους στην επιτυχία της εταιρείας.

Στην κατεύθυνση αυτή, βάζουμε διαρκώς στο επίκεντρο του ενδιαφέροντός μας τους εργαζομένους, και με την πεποίθηση ότι αποτελούν το θεμέλιο της επιτυχίας μας, τους προσφέρουμε ανοιχτά κανάλια επικοινωνίας, εξαιρετικές ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης, ένα ασφαλές και ενεργητικό περιβάλλον εργασίας, ανταγωνιστικά πακέτα αποδοχών, καθώς και τη φιλοσοφία των ίσων ευκαιριών, βάσει της οποίας η επιτυχία κάθε ατόμου εξαρτάται αποκλειστικά από τις προσωπικές του επιδόσεις.

Η Αποστολή μας

Να κάνουμε ουσιαστική διαφορά στην υγεία των ασθενών μέσω εξαιρετικών φαρμάκων.

Οι θεμελιώδεις αξίες μας

Προσανατολισμός στον πελάτη, πάθος για νίκη, ανοιχτό πνεύμα και εντιμότητα, υποδειγματική ηγεσία, καινοτομία, ακεραιότητα και ήθος, ανάπτυξη συνεργατών και διατηρηματική συνεργασία.

ανΑΖητάμε

το καλύτερο, κάθε στιγμή, σε κάθε μας προσπάθεια

Στην AstraZeneca μπορεί να μην έχουμε όλες τις απαντήσεις, αλλά θα συνεχίσουμε να θέτουμε τις κατάλληλες ερωτήσεις. Δεν σταματάμε ποτέ να αναζητάμε, να ερευνούμε και να παρέχουμε νέα και καινοτόμα φάρμακα.

Γιατί όλοι μαζί μπορούμε να προσφέρουμε στη χώρα μας την Υγεία που της αξίζει.

www.astrazeneca.gr

AstraZeneca
Η Υγεία μας ενώνει όλους



ΑΧΑ Ασφαλιστική Α.Ε.



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Χρηματοοικονομική προστασία και ασφαλιστικές εργασίες

Κύκλος εργασιών 2013:

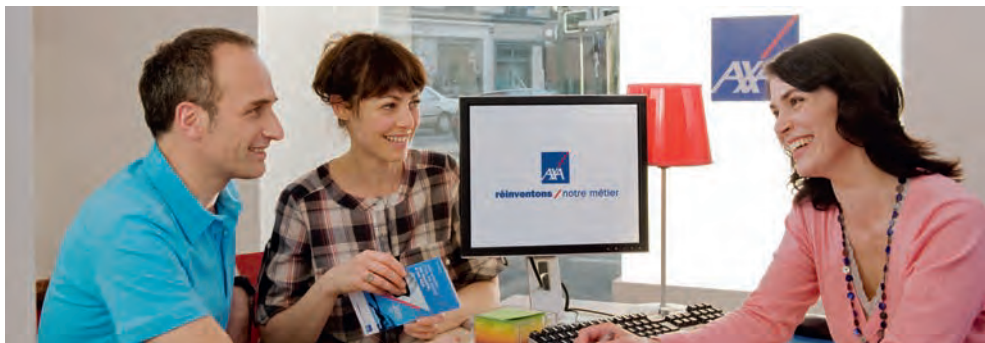
177,7 Μ€

Αριθμός εργαζομένων:

279

Υπεύθυνη προσλήψεων:

Νελίνα Μοσχόβου



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Μιχαλακοπούλου 48, 115 28 Αθήνα

Τηλ.

210 72.68.000

Web address:

www.axa.gr

<http://career.axa-insurance.gr>



ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

αλλάζουμε / τα δεδομένα

Όμιλος AXA

Η AXA Ελλάδος ανήκει στον Όμιλο AXA, τη μεγαλύτερη ασφαλιστική επωνυμία παγκοσμίως. Με παρουσία σε 57 χώρες παγκοσμίως και 160.000 εργαζόμενους και συνεργάτες, βοηθάμε τους 102 εκατομμύρια πελάτες μας να ζουν πιο ήρεμοι, προστατεύοντας τους ίδιους, την οικογένειά τους και την περιουσία τους. Το 2012 ο Όμιλος AXA είχε έσοδα €90,1 δισεκατομμύρια και €4,2 δισεκατομμύρια καθαρά κέρδη.

Η AXA στην Ελλάδα

Ο Όμιλος AXA εισήλθε στην ελληνική αγορά το 2007. Μέσω της εξειδικευμένης τεχνογνωσίας μας, της παγκόσμιας εμπειρίας μας και των ισχυρών αξιών μας υποστηρίζουμε τους πελάτες μας στην Ελλάδα, καλύπτοντας κάθε ξεχωριστή ατομική ή ομαδική ανάγκη τους.

Οι τρεις τομείς της δραστηριότητας μας

1. Ασφαλίσεις Ζωής και Υγείας
2. Γενικές Ασφαλίσεις
3. Διαχείριση Κεφαλαίων

Το Όραμα μας

Το στρατηγικό όραμα της AXA είναι να γίνουμε η προτιμώμενη εταιρεία στον ασφαλιστικό κλάδο για όλα τα βασικά ενδιαφερόμενα μέρη: τους πελάτες, τα δίκτυα διανομής, τους εργαζόμενους, τους μετόχους και την κοινωνία.

Οι Αξίες μας

- Ομαδικό πνεύμα
- Ακεραιότητα
- Καινοτομία
- Πραγματισμός
- Επαγγελματισμός

Η ανάπτυξη των ανθρώπων μας, κύρια στρατηγική μας προτεραιότητα

Η προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των

ανθρώπων μας αλλά και η διάχυση γνώσης μέσα στον οργανισμό, αποτελεί στρατηγική μας προτεραιότητα. Σε αυτό το πλαίσιο η AXA Ελλάδος προσφέρει στους ανθρώπους της ένα μεγάλο εύρος επιλογών ανάπτυξης συνθέτοντας για τον καθένα ξεχωριστά ένα προσωπικό πλάνο ανάπτυξης που μπορεί να περιλαμβάνει:

- Προγράμματα ανάπτυξης επαγγελματικών δεξιοτήτων που εστιάζουν στην τεχνική εξειδίκευση καθώς και στην ανάπτυξη προσωπικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων management
- Εσωτερικά career paths και ευκαιρίες κάθετης και οριζόντιας εξέλιξης
- Προγράμματα Διεθνούς Κινητικότητας που διευρύνουν τους επαγγελματικούς ορίζοντες και αναπτύσσουν διεθνή προσανατολισμό.

Γιατί να επιλέξω την AXA

- Για να γίνω μέλος ενός εκ των μεγαλύτερων Ομίλων παγκοσμίως
- Για να εργάζομαι σε ένα ανοιχτό και φιλικό περιβάλλον (5η θέση στο διαγωνισμό Best Workplaces 2010, διάκριση στα βραβεία HR της KPMG για το 2013 και 3η θέση στα Famous Brands 2012)
- Για να αναπτύσσομαι συνεχώς σε τοπικό και παγκόσμιο επίπεδο
- Για να συνεργάζομαι με έμπειρους και αναγνωρισμένους επαγγελματίες
- Για να ανήκω σε μια διεθνή οικογένεια, που βασίζεται στη διαφορετικότητα
- Για να εργάζομαι σε ένα περιβάλλον που βασίζεται στην καινοτομία
- Για να βασίζω την επαγγελματική μου εξέλιξη σε στέρεες αξίες
- Για να γίνω μέλος μιας εθελοντικής ομάδας και να συνεισφέρω στην κοινωνία (AXA Hearts in Action)
- Για να έχω ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Η AXA ξεχωρίζει!

Η μεγαλύτερη Ασφαλιστική Εταιρεία στον κόσμο



Η AXA κατατάσσεται στα 100 Best Global Brands σύμφωνα με την Interbrand 2013 για 5^η συνεχή χρονιά:
1^η παγκόσμια εμπορική επωνυμία στον ασφαλιστικό κλάδο.
59^η καλύτερη παγκόσμια επωνυμία.



Η AXA Ασφαλιστική βραβεύτηκε το 2013 από την **KPMG** για τις καινοτόμες πρωτοβουλίες της στην κατηγορία «**Διαχείριση της Απόδοσης, Αποδοχών και Παροχών**».



Η AXA Ασφαλιστική κατέκτησε για 3^η φορά, την 3^η θέση στα βραβεία «**Famous Brands 2013**».



Η AXA Ασφαλιστική αναδείχτηκε ως **Κορυφαία Εταιρική Επωνυμία** στην Ελλάδα, στην κατηγορία «Ασφαλιστικές Εταιρείες», στο θεσμό **Corporate Superbrands Greece 2011-2012**.



Η AXA Ασφαλιστική βραβεύτηκε το 2011 από την **KPMG** για τις καινοτόμες πρωτοβουλίες της στην κατηγορία «**Επίλυση και Διακράτηση Προσωπικού**».



Η AXA Ασφαλιστική διακρίθηκε για το εργασιακό περιβάλλον της στο διαγωνισμό «**Best Workplaces**» 2010 κατακτώντας την **5^η θέση**.

Η Εταιρική Υπευθυνότητα στην καρδιά της δραστηριότητας της AXA

Η Εταιρική Υπευθυνότητα βρίσκεται στο επίκεντρο της επιχειρηματικής δραστηριότητας της AXA και στην καθημερινή σχέση και επικοινωνία με όλα τα ενδιαφερόμενα μέλη της. Στόχος της είναι η έρευνα και εκπαίδευση για τη μείωση οικονομικών, κοινωνικών και περιβαλλοντικών κινδύνων, αξιοποιώντας την τεχνογνωσία της στη διαχείριση αυτών.

Barilla Hellas



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Βιομηχανία τροφίμων

Κύκλος εργασιών 2012:

74 εκατ. ευρώ

Αριθμός εργαζομένων:

210

Υπεύθυνη προσλήψεων:

Χατζιωάννου Εύη

Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Πάππου 26 και Ακράγαντος

104 42, Αθήνα

Τηλ.

210 51.97.801

Fax:

210 51.97.880

Web address:

Company:

www.barillagroup.com

Brands:

www.barilla.gr

www.misko.gr

www.grancereale.gr



SOCIAL MEDIA



<https://www.facebook.com/misko.greece>

<https://www.facebook.com/barillagreece>

<https://www.facebook.com/grancerealegreece>



www.youtube.com/user/Barilla-Greece

www.youtube.com/user/OFFICIAL-MISKO



ΒΡΑΒΕΙΑ



Barilla

The Italian Food Company. Since 1877.

Barilla Hellas

Η Barilla Hellas αποτελεί σημαντικό κόμβο του ομίλου Barilla στη Νοτιοανατολική Ευρώπη, έχοντας υπό την εποπτεία της μια γεωγραφική περιοχή 19 χωρών. Με μία ευρεία γκάμα προϊόντων που καλύπτουν τις ανάγκες των σύγχρονων καταναλωτών, η Barilla Hellas με συνέπεια παράγει, διανέμει και εξάγει σε 20 χώρες δύο ιστορικές μάρκες: τη MISKO, που κυριαρχεί στην ελληνική αγορά εδώ και 86 χρόνια, και τη Barilla που αποτελεί συνώνυμο της Ιταλικής γαστρονομικής κουλτούρας.

Είναι μία από τις σημαντικότερες επιχειρήσεις της χώρας και κατέχει ηγετική θέση στην ελληνική αγορά ζυμαρικών. Επενδύοντας περισσότερο από 3 εκατομμύρια ευρώ κάθε χρόνο στην πατρίδα μας, η Barilla Hellas διαθέτει στη Θήβα ένα από τα μεγαλύτερα εργοστάσια των Βαλκανίων που παράγει 55.000 τόνους ζυμαρικά το χρόνο, που αντιστοιχούν σε 550.000.000 πιάτα.

Για την Barilla Hellas η επιχειρηματική ανάπτυξη και η κερδοφορία βαδίζουν παράλληλα με την αειφορία, τον σεβασμό προς τον άνθρωπο και την ηθική συμπεριφορά. Αναπτυσσόμαστε βασισμένοι στο πάθος και τη δέσμευση όλων των ανθρώπων με τους οποίους συνεργαζόμαστε. Τους 5.200 Έλληνες παραγωγούς από τους οποίους προμηθευόμαστε κάθε χρόνο 60.000 τόνους σιτάρι άριστης ποιότητας. Τους 210 εργαζόμενους στον Μύλο στον Βόλο, το υπερόχρονο εργοστάσιο στον Ελαιώνα Βοιωτίας και τα γραφεία της Barilla Hellas στην Αθήνα. Τους χιλιάδες συνεργάτες μας εντός και εκτός Ελλάδας. Κάθε ένας και κάθε μία από αυτούς είναι κομμάτι της κληρονομιάς αλλά και του μέλλοντος της εταιρείας μας.

ΤΟ ΟΡΑΜΑ ΜΑΣ

Βοηθήμε τους ανθρώπους να ζήσουν καλύτερα, συνεισφέροντας στην ευζωία και τη γευστική απόλαυση της καθημερινής ζωής

ΟΙ ΑΞΙΕΣ ΜΑΣ

Ανήσυχος πνεύμα

Συνείδηση ότι η γνώση πάντα εξελίσσεται πολυεπίπεδα. Δεχόμαστε ότι υπάρχει πάντα κάτι που μπορούμε να μάθουμε από τους άλλους. Εξερευνούμε πάντα νέες προκλήσεις για πρόοδο και νέα πεδία ανάπτυξης. Βάζουμε τις βάσεις για καινοτομία και ποικιλομορφία.

Πάθος

Ενισχύουμε τις πράξεις και τις δεσμεύσεις μας με συναισθήματα, δείχνοντας ενθουσιασμό και απόλυτη αφοσίωση στο να κάνουμε το καλύτερο που μπορούμε κάτω από οποιοσδήποτε συνθήκες.

Εμπιστοσύνη

Χτίζουμε τις διαπροσωπικές μας σχέσεις με βάση την ανοιχτή επικοινωνία, το σεβασμό των διαδικασιών και το ομαδικό πνεύμα με κοινό στόχο τη βελτίωση του περιβάλλοντος στο οποίο ζούμε και εργαζόμαστε.

Ακεραιότητα

Είμαστε συνεπείς σε λόγια και πράξεις. Σεβόμαστε την πολιτιστική και κοινωνική συνεισφορά των κοινοτήτων στις οποίες ανήκουμε καθώς και εκείνων που εντάσσονται στα γεωγραφικά όρια που καθορίζει η βιώσιμη ανάπτυξη της εταιρείας στο μέλλον.

Θάρρος

Έχουμε το θάρρος να παίρνουμε συνέχεια αποφάσεις, να αντιμετωπίζουμε και να ξεπερνάμε τις δυσκολίες, να τολμάμε, να επιλύουμε τις συγκρούσεις και να σεβόμαστε τη διαφορετικότητα.

Quality
is in our nature



Βοηθάμε τους ανθρώπους να ζήσουν καλύτερα, συνεισφέροντας στην ευζωία και την γευστική απόλαυση της καθημερινής ζωής.

Από το 1877, η Barilla είναι η ιταλική οικογενειακή επιχείρηση τροφίμων που θεωρεί ότι τα τρόφιμα είναι μια χαρούμενη εορταστική εμπειρία, μια αφορμή για να μοιραζόμαστε γεύση και φροντίδα. Η Barilla πιστεύει ότι η ιταλική κουζίνα παρέχει ιδανικό θρεπτικό πρότυπο χάρη στα συστατικά ανώτερης ποιότητας και τις απλές συνταγές που χρησιμοποιεί για να δημιουργήσει μοναδικές εμπειρίες πέντε αισθήσεων. Η αίσθηση του ανήκειν, το θάρρος και το ανήσυχο πνεύμα εμπνέουν τη συμπεριφορά μας και χαρακτηρίζουν τους ανθρώπους μας. Η Barilla αναγνωρίζει ότι η μακροχρόνια και οικονομικά βιώσιμη ανάπτυξη της πρέπει να βασίζεται σε έναν αδιάρρηκτο δεσμό μεταξύ των στόχων της επιχείρησης και εκείνων της κοινωνίας συνολικά.



www.barillagroup.com www.misko.gr

Barilla

The Italian Food Company. Since 1877.

Boehringer Ingelheim Ελλάς Α.Ε.



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Φαρμακοβιομηχανία

Κύκλος εργασιών 2012:

243.600.000

Χρονολογία έναρξης:

1966

Αριθμός εργαζομένων:

395

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού



Παραμένουμε αφοσιωμένοι στην έρευνα και στην ανάπτυξη καινοτόμων φαρμάκων μέσω της εφαρμογής νέων τεχνολογιών.



Boehringer Ingelheim

Η Boehringer Ingelheim συγκαταλέγεται στις 20 ηγετικές φαρμακευτικές εταιρίες παγκοσμίως. Εδρεύει στο Ingelheim της Γερμανίας και δραστηριοποιείται με 140 θυγατρικές εταιρίες διεθνώς, απασχολώντας περισσότερους από 46.000 εργαζόμενους. Από την ίδρυσή της το 1885 παραμένει αφοσιωμένη στη δέσμευση για περισσότερη υγεία μέσω της έρευνας, ανάπτυξης, παραγωγής και προώθησης καινοτόμων ιδιοσκευασμάτων υψηλής θεραπευτικής αξίας για ανθρώπινη και κτηνιατρική χρήση.

Οι τομείς στους οποίους παραδοσιακά δραστηριοποιείται είναι η αντιμετώπιση και η θεραπεία παθήσεων του αναπνευστικού, καρδιαγγειακού και μυοσκελετικού συστήματος, καθώς και διαταραχών του ουροποιητικού και κεντρικού νευρικού συστήματος, ενώ διαθέτει και αντιρετροϊκά φάρμακα. Τα τελευταία χρόνια, η εταιρεία ξεκίνησε τη διάθεση στην αγορά νέων καινοτόμων φαρμάκων στις θρομβοεμβολικές, καρδιομεταβολικές και ογκολογικές παθήσεις. Επιπρόσθετα, έχει προγραμματιστεί η κυκλοφορία νέων φαρμακευτικών προϊόντων που σηματοδοτούν σημαντικές θεραπευτικές εξελίξεις σε πρόσθετες ογκολογικές ενδείξεις, όπως και στη Χρόνια Αποφρακτική Πνευμονοπάθεια (ΧΑΠ) και στο άσθμα, στο διαβήτη και στην ηπατίτιδα C. Παράλληλα, είναι πρωτόπορος και στον τομέα των Μη Συνταγογραφούμενων Φαρμάκων (OTC). Διαθέτει φάρμακα για ανακούφιση από τα συμπτώματα του αναπνευστικού, για αντιμετώπιση των γαστρεντερικών παθήσεων και για την καρδιαγγειακή πρόληψη, καθώς και προϊόντα για τη στοματική υγιεινή και συμπληρώματα διατροφής.

Στην Ελλάδα η εταιρία δραστηριοποιείται από το 1966 και εννέα χρόνια αργότερα εγκαινίασε τη βιομηχανική μονάδα παραγωγής στο Κορωπί της Αττικής. Είναι η μοναδική πολυεθνική φαρμακευτική εταιρία που διατηρεί δική της βιομηχανική μονάδα παραγωγής στην Ελλάδα, με σημαντική δραστηριότητα και στον τομέα των εξαγωγών. Το εργοστάσιο της καλύπτει απολύ-

τως τις προδιαγραφές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την άρτια παραγωγή, τον ποιοτικό έλεγχο και τη συσκευασία φαρμακευτικών ιδιοσκευασμάτων και συμπληρωμάτων διατροφής. Η ποιότητα των ιδιοσκευασμάτων ανταποκρίνεται πλήρως σε αυτή που έχει εγκριθεί από τις αρμόδιες αρχές. Είναι πιστοποιημένο κατά ISO 9002 από το 1998 και έχει τιμηθεί από το Υπουργείο Πολιτισμού με ειδικό βραβείο για αρμονική προσαρμογή μιας εργοστασιακής μονάδας στο φυσικό περιβάλλον. Πρόσφατα ολοκληρώθηκε στο εργοστάσιο νέα επένδυση για την παραγωγή και εξαγωγή σε ολόκληρο τον κόσμο ενός νέου αντιδιαβητικού ιδιοσκευάσματος.

Η εταιρία προσφέρει ένα σύγχρονο περιβάλλον εργασίας όπως αυτό ορίζεται από το όραμα της εταιρίας Value Through Innovation, στο οποίο κάθε εργαζόμενος καλείται να εργαστεί καθοδηγώντας και μαθαίνοντας στα πλαίσια του Κώδικα Συμπεριφοράς της εταιρίας. Προσφέρει απαιτητικές και προκλητικές εργασίες, συνεχή εκπαίδευση και υποστήριξη καθώς και τις κατάλληλες ευκαιρίες για ανάπτυξη και επαγγελματική εξέλιξη σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

Η εταιρία δέχεται όλη τη διάρκεια του έτους βιογραφικά σημειώματα και συνοδευτικές επιστολές εκδήλωσης ενδιαφέροντος για συνεργασία. Διαθέσιμες θέσεις εργασίας μπορεί να προκύψουν σε οποιαδήποτε Διεύθυνση της εταιρίας (Εργοστασίου, Prescription Medicines, Consumer Health Care, Medical, Οικονομική, Ανθρώπινου Δυναμικού). Η διαδικασία επιλογής περιλαμβάνει αξιολόγηση τυπικών προσόντων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων και προσωπικών χαρακτηριστικών που απαιτούνται από τη θέση εργασίας και γίνεται κυρίως με βάση την ανάλυση των βιογραφικών σημειωμάτων, τη χρήση ψυχομετρικών εργαλείων και τη διεξαγωγή συνεντεύξεων με στελέχη της εταιρίας.

Για περισσότερες πληροφορίες παρακαλούμε όπως επισκεφτείτε το site της εταιρίας.



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Ελληνικού 2, 167 77 Ελληνικό

Τηλ.

210 89.06.300

Fax:

210 89.83.207

E-mail:

hr.gr@boehringer-ingelheim.com

Web address:

www.boehringer-ingelheim.com



SOCIAL MEDIA



www.facebook.com/boehringer-ingelheim



<https://twitter.com/boehringer>



<http://www.linkedin.com/company/boehringer-ingelheim>



<http://www.youtube.com/boehringeringelheim>



Γνωρίστε τη Boehringer Ingelheim

Οι άνθρωποι της Boehringer Ingelheim αποτελούμε το πολυτιμότερο αγαθό της, καθώς συμβάλλουμε αποφασιστικά στην ανάπτυξη και στην εδραίωσή της.

Με τη δική μας δημιουργική συμβολή, δέσμευση και ενθουσιασμό προάγουμε το όραμα της εταιρίας προσφέροντας περισσότερη υγεία για τους ανθρώπους, τις οικογένειες, την κοινωνία.

www.boehringer-ingelheim.com

Bravo Greece A.E. Μέλος του ομίλου D·E Master Blenders 1753



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Παραγωγή και Εμπορία Προϊόντων Καφέ και Τσαγιού

Κύκλος εργασιών 01.07.2012 - 31.12.2013:

Bravo Greece A.E.: 35 εκατ. Ευρώ

Χρονολογία έναρξης:

Ως Bravo A.E.: 1926

Αριθμός εργαζομένων:

70

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Τάκης Πέττας



**MASTER
BLENDERS**

1753

Bravo Greece A.E.,
μέλος του ομίλου
D·E Master Blenders 1753

Η D·E Master Blenders 1753

Η D·E Master Blenders 1753 φέρει με υπερηφάνεια το όνομα του Egbert Douwes, που το 1753 ίδρυσε ένα παντοπωλείο σε ένα μικρό Ολλανδικό χωριό και το οποίο εξελισσόμενο σε εταιρία πήρε την ονομασία Douwe Egberts. Σήμερα, η εταιρία έχει εξελιχθεί σε ένα διεθνώς αναγνωρισμένο όνομα, συνώνυμο της ποιότητας και της καινοτομίας. Με ετήσιες πωλήσεις ύψους €2.7 δις αποτελεί την 3η μεγαλύτερη εταιρία Καφέ και Τσαγιού διεθνώς. Το διεθνές χαρτοφυλάκιο της εταιρίας περιλαμβάνει πάνω από 30 γνωστές εμπορικές επωνυμίες (Douwe Egberts, Senseo, L'OR Espresso, Pilao, Marcilla, Merrill, Moccona, Prima, Pickwick κ.α.) που διατίθενται σε περισσότερες από 45 χώρες.

Bravo Greece A.E., μέλος του ομίλου D·E Master Blenders 1753

Σε μια διαδρομή περισσότερων από 85 ετών, η εταιρία Bravo εξελίχθηκε από ένα παραδοσιακό καφεκοπείο, σε σημαντικό τμήμα της D·E Master Blenders 1753. Σήμερα, διαθέτει δύο παραγωγικές μονάδες στα Οινόφυτα Βοιωτίας και στο Αιγάλεω Αττικής, στις οποίες παράγει τον ελληνικό καφέ Bravo, απασχολώντας συνολικά 70 περίπου εργαζόμενους. Η εταιρία διανέμει τα προϊόντα της στο λιανεμπόριο (Retail) και την αγορά μαζικής εστίασης (Out of Home) στην Ελλάδα, ενώ παράλληλα τα εξάγει σε πολλές χώρες. Πρόσφατα, στο πλαίσιο των Marketing Excellence Awards, η εταιρία απέσπασε την κορυφαία διάκριση Marketing Excellence Grand Award καθώς και το βραβείο για την Ανάπτυξη Νέων Προϊόντων και Αγορών για το στιγμιαίο καφέ Douwe Egberts με γεύσεις.

Οι άνθρωποί μας

Οι άνθρωποι της Bravo Greece A.E. χαρακτηρίζονται από δυναμική, πάθος, βαθιά γνώση του αντικείμενου τους και αφοσίωση στις αρχές της ποιότητας και της διάκρισης. Σε αυτούς τους ανθρώπους, το πάθος και το μεράκι τους βασίζεται εξάλλου η επιτυχία της εταιρίας που κατακτά όλο και μεγαλύτερα μερίδια αγοράς αλλά και... καρδιάς.

Τα προϊόντα μας

- **Ελληνικός καφές Bravo** – με γνώμονα την ποιότητα, τη δική του αυθεντική ταυτότητα, το δικό του χαρακτήρα
- **Καφές φίλτρου Douwe Egberts** – σταθερή και μοναδική ποιότητα σε κάθε φλιτζάνι καφέ φίλτρου
- **Στιγμιαίος καφές Douwe Egberts Espresso** – αυθεντική γεύση espresso από 100% Arabica
- **Στιγμιαίος καφές Douwe Egberts με γεύσεις** – ισορροπημένη και βελούδινη γεύση, ιδανικός για καθημερινές στιγμές απόλαυσης
- **Κάψουλες Espresso Douwe Egberts** – Κάψουλες συμβατές με μηχανές Nespresso^{®*}, υπέροχο άρωμα, αυθεντική γεύση, πλούσια κρέμα
- **Espresso R&G Douwe Egberts** – εμπειρία αυθεντικού espresso με γεμάτη γεύση και πλούσιο άρωμα
- **Στιγμιαίος καφές La Meloise** – πλούσιο άρωμα, φρέσκη γεύση από εκλεκτούς πράσινους κόκκους καφέ
- **Καφές φίλτρου La Meloise** – αυθεντικός γαλλικός καφές, μεστή γεύση
- **Τσάι Pickwick** – από τους εδών και 250 χρόνια ειδικού του τσαγιού
- **Natreen** – γλυκιά απόλαυση και ισορροπημένη διατροφή χωρίς στερήσεις



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Λ. Κηφισού 100, 12241 Αιγάλεω Αττικής

Τηλ.

211 1056800

E-mail:

hr.greece@demb.com

Web address:

www.demasterblenders1753.com



SOCIAL MEDIA



www.facebook.com/
demasterblenders1753



http://twitter.com/DEMB1753



www.linkedin.com/company/
demb1753

For the Love of Coffee and Tea



Bravo Greece A.E.,
μέλος του ομίλου
D-E Master Blenders 1753



Citibank Iplc



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Τράπεζα

Χρονολογία έναρξης:

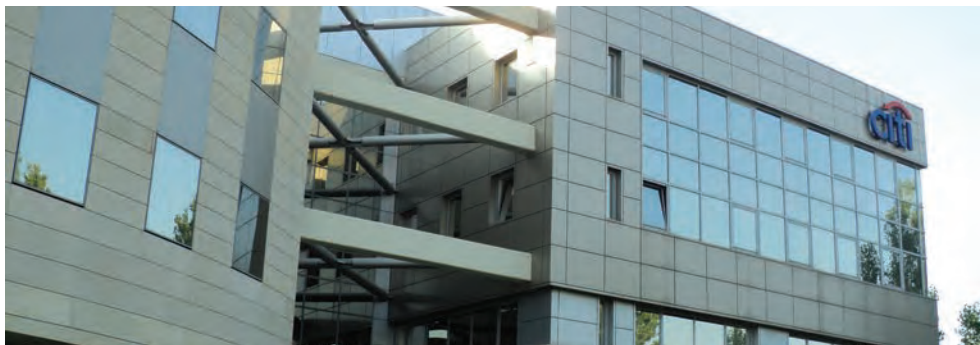
1964

Αριθμός εργαζομένων:

938

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Αχαΐας 3 & Τροιζηνίας, 145 64,

Νέα Κηφισιά

Έδρα της Citi στην Ελλάδα: Όθωνος 8,

Σύνταγμα, 105 57

Τηλ.

210 81.86.000

E-mail:

Αποστολή Βιογραφικών:

Μέσω της ιστοσελίδας

www.citibank.gr/αποασχοληση@Citibank

Web address:

www.citibank.gr



ΒΡΑΒΕΙΑ



Citigroup Inc (NYSE: C).

200 χρόνια τραπεζικής ιστορίας.

Με 200 χρόνια εμπειρίας, παρουσία σε περισσότερες από 160 χώρες και περίπου 200 εκατομμύρια λογαριασμούς πελατών σε όλο τον κόσμο, η Citigroup αποτελεί ηγετικό χρηματοοικονομικό οργανισμό σε παγκόσμιο επίπεδο και έχει τη δυνατότητα να παρέχει στους πελάτες της ένα εύρος οικονομικών υπηρεσιών.

Η Citibank στην Ελλάδα.

Εγκαταστάθηκε στην Ελλάδα το 1964, αρχικά για να εξυπηρετήσει τις ανάγκες της Ναυτιλίας (Shipping) και των Μεγάλων Επιχειρήσεων (Corporate). Σήμερα δραστηριοποιείται στους τομείς Consumer και Corporate Banking. Διαθέτει 20 καταστήματα στην ελληνική αγορά και διατηρεί ηγετική θέση στη χώρα, σε τομείς όπως: Κάρτες, Personal Banking, Παγκόσμιες Υπηρεσίες Συναλλαγών, Θεματοφυλακή, Ανάδοχοι ελληνικών ομολόγων, Αγορές Συναλλάγματος, εμπορευμάτων και παραγώγων. Διευθύνων Σύμβουλος είναι ο κ. Grant Carson.

Καινοτομίες της Citi στην ελληνική αγορά:

Consumer Bank

- ATM και Διεθνής κάρτα Συναλλαγών
- 24 X 7 Phone banking
- Ενιαία Μηνιαία κατάσταση λογαριασμών
- Κάρτες Συνεργασίας
- Αμοιβαία Κεφάλαια διεθνών επενδυτικών οίκων

Corporate Bank

- Λύσεις Κρατικής Χρηματοδότησης και Αντιστάθμισης Κινδύνου

- Κοινοπρακτικά Δάνεια
- Ομόλογα Υψηλού Κινδύνου
- Τιτλοποιημένα Δάνεια
- Χρηματοοικονομικά Παράγωγα
- Μοχλευμένες Εξαγορές
- Χρηματοδοτικές Μισθώσεις
- Χρηματοδότηση Εξαγωγών μέσω ασφάλισης κρατικών οργανισμών

Βραβεία στην ελληνική αγορά:

- 1ο βραβείο στα E-volution Awards 2013 για τη συμμετοχή «e-comers: Καινοτόμος Ψηφιακή Εκπαίδευση»
- «2η Καλύτερη Τράπεζα στην Ελλάδα» για το 2013 στα βραβεία «Euromoney Cash Management».
- Καλύτερος Διανομέας Δομημένων Χρηματοοικονομικών προϊόντων στην Ελλάδα στα βραβεία «Structure Products Europe Awards».
- Βραβείο «International Finance Law Review, European Awards 2013»
- Αριστεία για την υπηρεσία Χρεογράφων και Αμοιβαίων Κεφαλαίων από την Global Custodian Major Markets Survey 2013.

Εργασιακό περιβάλλον

Στο βραβευμένο για την ποιότητά του εργασιακό περιβάλλον της Citi κυριαρχούν οι ευκαιρίες για ανάπτυξη & εξέλιξη, ενισχύεται η διαρκής εκπαίδευση και η επιβράβευση της απόδοσης μέσω ενός ανταγωνιστικού πακέτου αποδοχών και παροχών. Το τρίπτυχο «θέληση για μάθηση και ανάπτυξη, ομαδικό πνεύμα και δέσμευση για αποτέλεσμα» χαρακτηρίζει τους ανθρώπους της Citi.



Πάνω από **24.000** φίλοι μας ενημερώνονται καθημερινά από τη σελίδα του **kariera.gr** στο Facebook για:

- ✓ νέες θέσεις εργασίας
- ✓ ενδιαφέρουσες εξελίξεις στην αγορά εργασίας
- ✓ επίκαιρα άρθρα

και αποστέλλουν το CV τους στις θέσεις που τους ενδιαφέρουν!

Like our jobs! Like us!

<https://www.facebook.com/kariera.gr>

Coca-Cola Τρία Έψιλον



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Εμπορία και Εμφιάλωση μη αλκοολούχων ποτών και αναψυκτικών

Χρονολογία έναρξης:

1969

Αριθμός εργαζομένων:

1.500



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Κηφισίας 60

Τηλ.

210 63.81.700

E-mail:

infoline@cchellenic.com

Web address:

www.coca-colahellenic.gr

3Ε

Coca-Cola Τρία Έψιλον

SOCIAL MEDIA



<http://www.facebook.com/CocaCola3E>

Η Coca-Cola Τρία Έψιλον αποτελεί μια ελληνική εταιρεία που πιστεύει σε ένα καλύτερο αύριο για τον τόπο στον οποίο δραστηριοποιείται επιτυχώς εδώ και 45 χρόνια. Η εταιρεία δεν απομακρύνεται από το όραμα της ανάπτυξης συνεχίζοντας να προσφέρει σημαντικά στην ελληνική αγορά και οικονομία καθώς αποτελεί έναν από τους πιο σημαντικούς φοροδοτικούς οργανισμούς με σημαντική συνεισφορά στα κρατικά έσοδα. Αποτελεί μέλος του πολυεθνικού Ομίλου Coca-Cola HBC, του δεύτερου μεγαλύτερου εμφιαλωτή, παγκοσμίως, προϊόντων της εταιρείας The Coca-Cola Company, αλλά και αναψυκτικών προϊόντων εν γένει, με διεθνή παρουσία σε 28 χώρες, όπου εξυπηρετεί περισσότερους από 581 εκατομμύρια ανθρώπους.

Σήμερα αποτελεί τη μοναδική εταιρεία του κλάδου Τροφίμων και Ποτών που δραστηριοποιείται στην χώρα με 4 παραγωγικές μονάδες, οι οποίες παράγουν το 98% των προϊόντων που διακινεί στην ελληνική αγορά.

Η Coca-Cola Τρία Έψιλον παράγει, διανέμει και εμπορεύεται προϊόντα της The Coca-Cola Company (Coca-Cola, Fanta, Sprite, Powerade, Nestea, τον έτοιμο προς πόση καφέ illycafe και τα mixers Schweppes), καθώς και δικά της προϊόντα, που περιλαμβάνουν τις καινοτόμες σειρές χυμών Amita και Frulite, το εμφιαλωμένο νερό ΑΥΡΑ και τα snacks TSAKIRIS. Επιπλέον, στα προϊόντα, σε συνεργασία και με άλλες εταιρείες, συγκαταλέγονται τα mixers Tuborg και τα ενεργειακά ποτά Monster.

Για την Coca-Cola Τρία Έψιλον η διεξαγωγή των επιχειρηματικών της δραστηριοτήτων με γνώμονα την προστασία του περιβάλλοντος, το σεβασμό στον άνθρωπο, την ουσιαστική προσφορά και την έμπρακτη συμμετοχή στις ανάγκες της ελληνικής κοινωνίας αποτελεί θεμελιώδη αρχή της λειτουργίας της. Φιλοσοφία της είναι ότι η επιχειρηματική ανάπτυξη δεν μπορεί να υπάρξει χωρίς τη συμβολή των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό, προσφέρει ένα άριστο εργασιακό περιβάλλον για το οποίο έχει κερδίσει σημαντικές διακρίσεις

Γνωρίζετε ότι:

Η Coca-Cola Τρία Έψιλον γεννήθηκε στην Ελλάδα το...

1969

Απασχολεί περίπου 1.500 εργαζομένους ενώ 42.000 θέσεις εργασίας οφείλονται άμεσα ή έμμεσα στη λειτουργία της Coca-Cola Τρία Έψιλον, με την έννοια ότι η εταιρεία έχει μεγάλο μερίδιο στη διατήρηση ή χρηματοδότηση τους.

1.500 εργαζόμενοι
42.000 θέσεις εργασίας

Την τελευταία διετία υλοποίησε επενδύσεις ύψους 160 εκατ. ευρώ στην ελληνική αγορά και διατηρεί σταθερή και σημαντική συμμετοχή στα κρατικά έσοδα, η ενίσχυση των οποίων στην παρούσα συγκυρία αποτελεί ζωτικής σημασίας ζητούμενο, για την οικονομία της χώρας μας.

160 € επενδύσεις

Σήμερα, συνεργάζεται με περισσότερους από **200 ΜΚΟ** περιβαλλοντικού και κοινωνικού χαρακτήρα.



Τα τελευταία 6 χρόνια έχει ενημερώσει για θέματα διατροφής, άσκησης και προστασίας του περιβάλλοντος **90.000** μαθητές.



Σήμερα είναι η μοναδική Ελληνική εταιρεία, του κλάδου Τροφίμων και Ποτών, που δραστηριοποιείται με 5 παραγωγικές μονάδες πανελλαδικά.



Προμηθεύεται το μεγαλύτερο ποσοστό των πρώτων υλών της από την Ελλάδα, αποτελώντας σημαντικό πελάτη για πάνω από 4.500 προμηθευτές και σημαντικό καταστήματα.

Τα τελευταία 5 χρόνια, μέσα από τις δράσεις κοινωνικής και περιβαλλοντικής υπευθυνότητας που υλοποιεί, έχει "αγγίξει" το 80% της ελληνικής επικράτειας, επενδύοντας ετησίως περίπου 3 εκατ. ευρώ για την βελτίωση της ποιότητας ζωής των κατοίκων των τοπικών κοινωνιών.

80%

Την τελευταία τριετία μέσα από τα προγράμματά της έχει φυτεύσει περίπου **300.000 δέντρα**, έχει ανακυκλώσει **2.600 τόνους απορριμμάτων**, έχει καθαρίσει **40 χλμ. παραποτάμιων ακτών** και **172 χλμ. δασικών εκτάσεων** και έχει αντισταθμίσει **1.400 τόνους** αέριων ρύπων.

Τα 3 τελευταία χρόνια έχει προσφέρει προληπτικές εξετάσεις και ενημέρωση για θέματα προαγωγής υγείας σε **18.000** άτομα.



18.000 άτομα

Παράγει το 98% των προϊόντων της στην Ελλάδα για τους Έλληνες καταναλωτές.



98%

Τα προϊόντα της τα προτιμούν 11 εκ. καταναλωτές, ενώ βρίσκεται δίπλα στον Έλληνα καταναλωτή, ενισχύοντας την επένδυσή της σε προωθητικές ενέργειες, προς άμεσο όφελος τού.



11 εκατομμύρια καταναλωτές

Κάθε χρόνο επενδύει περισσότερα από **300.000 ευρώ** στην εκπαίδευση των εργαζομένων της.



Από το 2009 έχει εγκαταστήσει **39** συστήματα συλλογής βρόχινου νερού σε **19** νησιά των Κυκλάδων.



Η Ελλάδα είναι ο τόπος μας και θέλουμε να συνεχίσουμε να δρούμε, να ζούμε και να αναπτυσσόμαστε εδώ!

3Ε

Coca-Cola Τρία Έψιλον
www.coca-colahellenic.gr



COSMOTE



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Κινητές τηλεπικοινωνίες

Κύκλος εργασιών 2013:

1.859,8 εκατ. ευρώ (Ομίλος)

Χρονολογία έναρξης:

1998

Αριθμός εργαζομένων (Ελλάδα):

3.000 άτομα περίπου

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Κηφισίας 99, 15124 Μαρούσι, Αθήνα

Τηλ.

210 61.77.777

E-mail:

career@cosmote.gr

Web address:

www.cosmote.gr



SOCIAL MEDIA



<http://facebook.com/Cosmote>



<http://twitter.com/Cosmote>



<http://youtube.com/Cosmote>

COSMOTE

Περισσότερα από 15 εκατομμύρια πελάτες, παρουσία σε 3 χώρες, σταθερή πορεία βασισμένη στην καινοτομία και το πάθος των χιλιάδων εργαζομένων του Ομίλου: Αυτός είναι σήμερα ο κόσμος της COSMOTE, της εταιρείας που, ως μέλος του Ομίλου ΟΤΕ, κατάφερε να εδραιωθεί ως ένας από τους πιο ισχυρούς παρόχους κινητής τηλεφωνίας στην ευρύτερη περιοχή της ΝΑ Ευρώπης.

Ο Όμιλος COSMOTE

Η COSMOTE ξεκίνησε την εμπορική της δραστηριότητα στην Ελλάδα το 1998 και σε ελάχιστο χρόνο κατέκτησε την πρωτιά στην αγορά, θέση που διατηρεί μέχρι σήμερα. Εκτός Ελλάδας, ο κόσμος της COSMOTE απαρτίζεται και από τις θυγατρικές της AMC στην Αλβανία και COSMOTE στη Ρουμανία. Βάση του εμπορικού δικτύου της COSMOTE σε Ελλάδα και Ρουμανία είναι η GERMANOS, ένα από τα πιο καθιερωμένα εμπορικά σήματα στη ΝΑ Ευρώπη.

Τηλεπικοινωνιακό Δίκτυο

Διαχρονικά ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της εταιρείας, το υπερσύγχρονο τηλεπικοινωνιακό δίκτυο της COSMOTE φέρνει το σήμα της εταιρείας σε ολόκληρη τη χώρα. Η εταιρεία μετρά σημαντικές πρωτιές, με πιο πρόσφατη την εμπορική διάθεση του κινητού ευρυζωνικού δικτύου της 4G, που πλέον καλύπτει πάνω από το 55% του πληθυσμού.

Προϊόντα και Υπηρεσίες

Βλέποντας τον κόσμο μέσα από τα μάτια των πελατών της και αξιοποιώντας τεχνολογίες αιχμής, η COSMOTE προσφέρει ένα ευρύ φάσμα

ολοκληρωμένων λύσεων κινητής επικοινωνίας, όπως υπηρεσίες συμβολαίου, καρτοκινητής, κινητής ευρυζωνικότητας και προστιθέμενες αξίες, που ανταποκρίνονται και στις πιο εξειδικευμένες ανάγκες, συνδυάζοντας υψηλή ποιότητα με προσιτές χρεώσεις.

Οι άνθρωποί μας

Πρεσβευτές ενός κοινού οράματος, οι εργαζόμενοι της COSMOTE συνεισφέρουν στην πρόοδο της εταιρείας με τις εξειδικευμένες γνώσεις τους, την πολύτιμη εμπειρία τους και την προσωπική τους προσπάθεια. Η εταιρεία δημιουργεί ένα περιβάλλον που έχει στόχο να αναπτύξει τις ικανότητές τους, να αξιοποιεί τα таланτά τους και να τους εμπνέει. Το ανθρώπινο δυναμικό της COSMOTE διαθέτει υψηλό μορφωτικό επίπεδο, ανάλογο των προδιαγραφών κάθε θέσης εργασίας, αλλά και των εξειδικευμένων αναγκών της εταιρείας.

Εταιρική Υπευθυνότητα

Με πυλώνες το Περιβάλλον, την Κοινωνία, τους Εργαζομένους και την Αγορά, η COSMOTE υλοποιεί ένα από τα πιο ολοκληρωμένα προγράμματα Εταιρικής Υπευθυνότητας στην Ελλάδα, ενώ αντίστοιχα προγράμματα υλοποιούν όλες οι θυγατρικές της στη ΝΑ Ευρώπη.

Ο κόσμος μας εσύ

Με επίκεντρο την ικανοποίηση του πελάτη, με τον κόσμο του αφητηρία για κάθε δράση της, με την ενεργό συνδρομή όλων των ανθρώπων της, η COSMOTE "επιστρέφει" την εμπιστοσύνη και προτίμηση των συνδρομητών της. Η υπόσχεσή της: «Ο κόσμος μας εσύ».

Η τεχνολογία που σε κάνει να ακούγεται
πιο καθαρά από ποτέ!

HD Voice

COSMOTE HD Voice

Τώρα η COSMOTE φέρνει σε αποκλειστικότητα την **τεχνολογία HD Voice** για να απολαμβάνεις πεντακάθαρο και κρυστάλλινο ήχο στις κλήσεις από το κινητό σου!

Μάθε περισσότερα στο cosmote.gr!

Ήθελες τον απόλυτο ήχο στην επικοινωνία σου. Έγινε!



ο κόσμος μας, εσύ.

www.cosmote.gr

Ισχύει για κλήσεις από COSMOTE προς COSMOTE, προϋποθέτει συμβατές συσκευές και κάλυψη 3G/4G.

ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε.



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Εμπόριο, Διανομές, Αντιπροσωπείες

Κύκλος εργασιών 2012:

103 εκατ. ευρώ

Χρονολογία έναρξης:

1974 (στην Ελλάδα)

Αριθμός εργαζομένων:

130 (στην Ελλάδα)



ELGEKA

Η **ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε.** είναι ένας από τους μεγαλύτερους ελληνικούς εμπορικούς οργανισμούς με δραστηριοποίηση στον κλάδο της Εμπορίας και Διάθεσης προϊόντων ευρείας κατανάλωσης (Fast Moving Consumer Goods). Ιδρύθηκε το 1974 από την Ελένη και τον Γεώργιο Κασιώτη και από το 1999 βρίσκεται στο Χρηματιστήριο Αθηνών.

Μέσα από τις ολοκληρωμένες υπηρεσίες που παρέχονται στους συνεργαζόμενους οίκους της, κύριος στόχος της εταιρίας είναι η ανάπτυξη και καθιέρωση των προϊόντων (brand building) στην ελληνική αγορά. Η καθιέρωση των προϊόντων μαζί με την ανάπτυξη των ανθρώπων και τις άριστες υποδομές, αποτελούν τους βασικούς μοχλούς της επιτυχημένης πορείας της εταιρίας.

Με το ιδιαίτερα προσεγμένο χαρτοφυλάκιο προϊόντων της η ΕΛΓΕΚΑ φέρνει καθημερινά κοντά στους Έλληνες καταναλωτές επώνυμα προϊόντα υψηλής ποιότητας, τα οποία ικανοποιούν τις σύγχρονες ανάγκες διατροφής και προσωπικής φροντίδας. Μερικές από τις μάρκες που διακινεί είναι: FERRERO (Kinder σοκολάτες, Rocher πραλίνες, Nutella σοκοπάστα, Tic Tac καραμέλες), BONNE MAMAN (μαρμελάδες), WEETABIX-ALPEN (δημητριακά), ENTREMONT (τυριά), SUNSWEET (αποξηραμένα φρούτα), MELITTA (καφές φίλτρου), ΠΑΠΟΥΤΣΑΝΗΣ (σαπούνια και προϊόντα προσωπικής φροντίδας), ΧΡΥΣΑ ΑΥΓΑ (αυγά), CLEOPATRA (σαπούνια) ΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΗ ΓΕΩΡΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ (γάλα, αυγά) ΠΑΛΙΠΡΟΙΑ (έτοιμα φαγητά), HAUS (κεριά) κ.α.

Από το 2000 η εμπορική δραστηριότητα της

ΕΛΓΕΚΑ επεκτάθηκε και στα Βαλκάνια, καταρχήν στη Ρουμανία και από το 2006 στη Βουλγαρία. Στην ΕΛΓΕΚΑ πιστεύουμε με πάθος ότι οι άνθρωποι είναι αυτοί που σε συνδυασμό με τις υποδομές και τα προϊόντα αποτελούν την κινητήριο δύναμη για κάθε επιτυχημένο οργανισμό και η πορεία μας είναι ζωντανή απόδειξη. Προσπαθούμε καθημερινά να κάνουμε πράξη τα πιστεύω μας υιοθετώντας, εφαρμόζοντας και αναπτύσσοντας τις πιο σύγχρονες μεθόδους εκπαίδευσης, υποκίνησης, ανταμοιβής και επιλογής, οι οποίες σε συνδυασμό με το σύστημα αξιολόγησης και προσωπικού πλάνου ανάπτυξης δημιουργούν τη βάση για την εξέλιξη σε ένα προκλητικό περιβάλλον μέσα στον όμιλο της ΕΛΓΕΚΑ και στην πραγματοποίηση του οράματός μας...

...να είμαστε ο Απόλυτα Ολοκληρωμένος Επιχειρηματικός Οργανισμός ο οποίος θα βρίσκεται πάντα μπροστά από τις τάσεις και τις εξελίξεις με την Πρωτοπόρα αντίληψή του και την Καινοτόμα Φιλοσοφία του όσον αφορά την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, το «χτίσιμο» προϊόντων και την υλικοτεχνική υποδομή του.

Στην Ελλάδα η ΕΛΓΕΚΑ εκτός της βασικής εμπορικής της λειτουργίας δραστηριοποιείται και σε άλλους τομείς εκ των οποίων οι πιο σημαντικοί είναι: παροχής υπηρεσιών logistics και παραγωγής τροφίμων.

Η ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε. σήμερα απασχολεί 130 συνεργάτες, ενώ στον Όμιλο συνολικά απασχολούνται 2.000 συνεργάτες.



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Αγίου Ιωάννου Θεολόγου 60, Αχαρνάι,
13677, Αττική

Τηλ.

210 24.15.100

E-mail:

hr@elgeka.gr

Web address:

www.elgeka.gr



SOCIAL MEDIA



www.facebook.com/elgeka.gr



www.linkedin.com/company/elgeka-s.a.



ΒΡΑΒΕΙΑ



nutella

Kinder[®]

**FERRERO
ROCHER**

MCVITIE'S

**Werther's
Original**

ΚΡΕΣΣΕΣ ΣΑΛΑΜΑΣ
ΠΑΛΙΠΡΟΙΑ[®]

Alpen

Weetabix

FISHERMAN'S FRIEND


CLEOPATRA


PAPOUTSANIS

Bonne Maman.


ΧΡΥΣΑ ΑΥΓΑ


SUNSWEET

EntreMont

SCANANOLIKO



ELGEKA

Enel Green Power Hellas A.E.



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ

Χρονολογία έναρξης:

2009

Αριθμός εργαζομένων:

100

Υπεύθυνη προσλήψεων:

Ευγενία Μελέα



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Γραβιάς 4, Μαρούσι 151 25

Τηλ.

+30 2111808 500

Fax:

+30 2111808 515

E-mail:

Ioannis.nanis@enel.com

Web address:

www.enelgreenpower.com



Η Enel Green Power, που ιδρύθηκε το Δεκέμβριο του 2008, είναι εταιρεία του Ομίλου Enel προσανατολισμένη στη διεθνή ανάπτυξη και διαχείριση της παραγωγής ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές, με παρουσία στην Ευρώπη και την αμερικανική ήπειρο. Η Enel Green Power κατέχει ηγετική θέση παγκοσμίως στο συγκεκριμένο τομέα με ετήσια παραγόμενη ενέργεια μεγαλύτερη των 25 δισ. kWh, καλύπτοντας τις ανάγκες περίπου 10 εκατομμυρίων νοικοκυριών και μειώνοντας το φαινόμενο του θερμοκηπίου κατά 18 εκατομμύρια τόνους CO₂. Με σχεδόν 740 υπό λειτουργία έργα σε 16 χώρες και εγκατεστημένη ισχύ που ανέρχεται περίπου σε 8,700 MW, το ενεργειακό μείγμα της εταιρείας περιλαμβάνει τις κυριότερες πηγές ενέργειας: αιολική, ηλιακή, γεωθερμία και βιομάζα.

Η Enel Green Power είναι παρούσα στην Ελλάδα με έργα ΑΠΕ εγκατεστημένης ονομαστικής ισχύος 307 MW, αξιοποιώντας αιολικές, ηλιακές και υδροηλεκτρικές πηγές ενέργειας. Επιπλέον, η Enel Green Power Hellas, με έδρα την Αθήνα, έχει υπό την ευθύνη της δύο αιολικά πάρκα στη Βουλγαρία συνολικής εγκατεστημένης ισχύος 42 MW.

Οι αρχές της αειφόρου ανάπτυξης και της εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας ενσωματώνονται πάντα στη στρατηγική και τις επιχειρηματικές πρακτικές της Enel Green Power Hellas, η οποία δίνει τη μέγιστη προσοχή κι έμφαση στην ασφάλεια στην εργασία και συνεισφέρει στο ευζην τόσο των εργαζομένων της όσο και των γειτονικών τοπικών κοινοτήτων.

Enel Green Power

ποτέ άλλοτε η ενέργεια
δεν ήταν τόσο φυσική



Η Enel Green Power είναι εταιρεία του Ομίλου Enel απόλυτα προσανατολισμένη στην παραγωγή ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές, με παρουσία στην Ευρώπη, τη Βόρεια και Νότια Αμερική. Είναι από τους παγκόσμιους ηγέτες στο συγκεκριμένο τομέα με συνολική εγκατεστημένη ισχύ περίπου 8.700 MW, τα οποία παράγονται σε 740 υπό λειτουργία μονάδες σε όλο τον κόσμο κι ένα μείγμα παραγωγής, που περιλαμβάνει υδροηλεκτρικούς σταθμούς, φωτοβολταϊκά κι αιολικά πάρκα, γεωθερμία και βιομάζα.

Η Enel Green Power είναι παρούσα στην Ελλάδα με έργα ΑΠΕ εγκατεστημένης ονομαστικής ισχύος 307 MW, αξιοποιώντας αιολικές, υδροηλεκτρικές και ηλιακές πηγές ενέργειας.

www.enelgreenpower.com



Green Power

ENERCON SERVICE HELLAS ΕΠΕ



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ & ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ
ΑΙΟΛΙΚΩΝ ΠΑΡΚΩΝ

Χρονολογία έναρξης:

2007

Αριθμός εργαζομένων:

90

Υπεύθυνος προσλήψεων:

ΙΩΑΝΝΑ ΣΤΑΥΡΟΥ



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

ΟΛΥΜΠΙΟΝΙΚΩΝ 17 & ΑΘΗΝΑΣ
ΠΑΛΛΑΔΟΣ 4-ΓΛΥΚΑ ΝΕΡΑ

Τηλ.

211 1038900

E-mail:

hr-hellas@enercon.de

Web address:

www.enercon.de

Η ENERCON άνοιξε το δρόμο στην οικονομική/οικολογική επιτυχία όταν ο καταξιωμένος Γερμανός μηχανικός Alloys Wobben ίδρυσε την επιχείρηση το 1984. Με περισσότερες από **20.000 ανεμογεννήτριες** που έχουν πλέον εγκατασταθεί σε πάνω από 36 χώρες, η ENERCON είναι μεταξύ των κύριων κατασκευαστών σε ένα διεθνές επίπεδο απασχολώντας, άμεσα ή έμμεσα, πάνω από **20.000 εργαζόμενους παγκοσμίως**.

Στον ελληνικό χώρο δραστηριοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1996 με την ίδρυση της θυγατρικής της εταιρίας ENERCON HELLAS A.E. Ήδη από το 2007 το κομμάτι της εγκατάστασης και της συντήρησης των ανεμογεννητριών της ENERCON GmbH στην Ελλάδα ανέλαβε η εταιρία **ENERCON Service Hellas Ε.Π.Ε.**, η οποία τα τελευταία χρόνια έχει εγκαταστήσει και συντηρεί αιολικά πάρκα στον Έβρο, στη Λέσβο, στη Χίο στην Εύβοια, στη Βοιωτία, στην Αττική, στην Κρήτη, στη Σάμο, στη Ρόδο, στην Πάτμο, στην Κω, στην Πάρο, στην Ίο, στην Ικάρια, στην Πελοπόννησο, στη Μύκονο, στη Νάξο, στην Κεφαλονιά, στη Φωκίδα, στο Ρέθυμνο συνολικής ισχύος **500,72 MW**.

Η ENERCON Service Hellas Ε.Π.Ε., έχοντας αυξήσει το προσωπικό της το **2009 κατά 43%**, **απασχολεί σήμερα 90 άτομα**, στα οποία περιλαμβάνονται διοικητικοί υπάλληλοι και άρτια εκπαιδευμένοι τεχνικοί, κατά κύριο λόγο **μόνιμοι κάτοικοι** των παραπάνω περιοχών.

Η Enercon Service Hellas εφαρμόζει **αντικειμενική & ανοιχτή επικοινωνιακή πολιτική** σε θέματα προσλήψεων. Όλες οι θέσεις εργασίας ανακοινώνονται τόσο εσωτερικά, όσο και στο ευρύ κοινό, με κάθε πρόσφορο μέσο, προκειμένου να κοινοποιηθεί η νέα θέση εργασίας σε όλους τους ενδιαφερόμενους αποδέκτες.

Οι **ευκαιρίες πρόσληψης είναι ανοιχτές σε όλους τους υποψήφιους** που έχουν τα προσόντα, αποκλειστικά και μόνο με βάση της εμπειρία τους, τις γνώσεις και τις ικανότητές τους.

Για την κάλυψη κάθε νέας θέσης οι αιτήσεις των ήδη εργαζομένων της επιχείρησης, οι οποίοι διαστέθουν τα απαιτούμενα προσόντα, εξετάζονται κατά προτεραιότητα. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται καλύτερη αξιοποίηση των ανθρωπίνων πόρων της επιχείρησης και παράλληλα δημιουργούνται **προοπτικές εξέλιξης για τους εργαζομένους** της Enercon Service Hellas.

Η διαδικασία αξιολόγησης περιλαμβάνει τα ακόλουθα στάδια:

- Διαλογή των βιογραφικών σημειωμάτων & αποστολή απαντητικής επιστολής
- Επικοινωνία με τους υποψηφίους που καλύπτουν τις απαιτήσεις της θέσης & πρόσκληση σε συνέντευξη προσωπικότητας & τεχνική συνέντευξη (ανάλογη της ειδικότητας)
- Τεστ γνώσεων ξένης γλώσσας (όπου προβλέπεται) & τεχνική γραπτή εξέταση (ανάλογη της ειδικότητας)
- Δοκιμαστική επίσκεψη σε αιολικό πάρκο ή δοκιμαστική περίοδος απασχόλησης (όπου προβλέπεται)
- Γραπτή ενημέρωση τόσο για τη θετική όσο και για την αρνητική έκβαση της διαδικασίας αξιολόγησης μετά από την ολοκλήρωση κάθε σταδίου

Αν όλα τα παραπάνω σας εκφράζουν τότε θα μπορούσατε να είστε εσείς το νέο μέλος της ENERCON SERVICE HELLAS!

Παρακολουθείτε τακτικά τις αγγελίες που ανακοινώνονται & ακολουθήστε τα βήματα που σας ζητούνται ώστε να φτάσετε στη νέα σας θέση εργασίας!

Το δικαίωμα στην εργασία



είναι
θεμελιώδες
ανθρώπινο
δικαίωμα

Ελάτε να σας βοηθήσουμε να αναζητήσετε
καλύτερα αυτό που θέλετε κι εσείς.
Εργασία.

Με αίσθημα ευθύνης και σεβασμού απέναντι σε χιλιάδες άτομα που αναζητούν εργασία, ο Σύνδεσμος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας και το kariera.gr ξεκινούν μια εθελοντική προσπάθεια επιμόρφωσής τους. Λάβετε μέρος και παρακολουθήστε δωρεάν μαθήματα τεχνικών αναζήτησης εργασίας, διαχείρισης ψυχολογίας, βιογραφικού και συνέντευξης και μάθετε πως θα αυξήσετε τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας.

Πληροφορίες: kariera.gr - Τηλ. 210 81.15.300 - Email: pr@kariera.gr



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

kariera.gr
careerbuilder greece

ERICSSON HELLAS SA



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Τηλεπικοινωνιακό Υλικό

Κύκλος εργασιών 2012 Ελλάδας:

63.317.913,98 ευρώ

Χρονολογία έναρξης:

1979

Αριθμός εργαζομένων:

250



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

40,2 χλμ. Αττικής Οδού (2ο ΣΕΑ,
κτίριο 10) ΤΚ: 19002

Τηλ.

210 66.95.100

Fax:

210 66.95.328

E-mail:

human.resources.see@ericsson.com

Web address:

www.ericsson.com

www.ericssonapplicationawards.com

www.ericsson.com/networkedsociety

ERICSSON



Η Ericsson παγκοσμίως

Η **Ericsson** έκανε την εμφάνισή της στον παγκόσμιο χάρτη των Τηλεπικοινωνιών το 1876 στη Σουηδία. Ιδρυτής της και εμπνευστής του οράματος για παροχή τηλεφωνίας σε όλους ο Lars Magnus Ericsson. Η **Ericsson**, ο κορυφαίος στον κόσμο προμηθευτής τεχνολογίας και υπηρεσιών σε τηλεπικοινωνιακούς παρόχους, υποστηρίζει σήμερα δίκτυα τα οποία εξυπηρετούν περισσότερους από 2,5 δισεκατομμύρια συνδρομητές και κατέχει ηγετική θέση στις υπηρεσίες διαχείρισης δικτύων. Η εταιρεία δραστηριοποιείται σε 180 χώρες, απασχολώντας περισσότερους από 100.000 υπαλλήλους.

Η Ericsson στην Ελλάδα

Η δραστηριότητα της εταιρείας στην ελληνική αγορά ξεκίνησε το 1960, αρχικά αποκλειστικά μέσω αντιπροσώπων, ενώ το 1979 ιδρύθηκε η **Ericsson Hellas** ως θυγατρική της σουηδικής LM Ericsson AB. Στην Ελλάδα, η **Ericsson** κατέχει το μεγαλύτερο μερίδιο στην αγορά εξοπλισμού σταθερής, κινητής τηλεφωνίας και internet ως ο σημαντικότερος προμηθευτής λύσεων τηλεπικοινωνιακής υποδομής. Το χαρτοφυλάκιο προϊόντων και λύσεων της εταιρείας περιλαμβάνει δικτυακή υποδομή υπηρεσιών κινητής και σταθερής τηλεφωνίας, τηλεπικοινωνιακές υπηρεσίες, λογισμικό, ευρυζωνικές λύσεις και λύσεις πολυμέσων. Η πελατειακή βάση της εταιρείας περιλαμβάνει τις μεγαλύτερες εταιρίες παροχής τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών της χώρας, καθώς και επιχειρήσεις και μεγάλους οργανισμούς άλλων κλάδων.

Η Ericsson και το όραμα της διαδικτυωμένης κοινωνίας (Networked Society)

Τα σημερινά παγκόσμια δεδομένα έχουν αναδείξει το σημαντικό ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν οι νέες τεχνολογίες τόσο στην αντιμετώπιση της παγκόσμιας δύσκολης οικονομικής συγκυρίας,

όσο και στην προστασία του περιβάλλοντος. Η **Ericsson** αντιλαμβάνεται τις σύγχρονες ανάγκες, επενδύει σημαντικά σε λύσεις που συμβάλλουν στη βιώσιμη ανάπτυξη και στη βελτίωση της καθημερινότητας των ανθρώπων. Σε έναν ολοένα και πιο δικτυωμένο κόσμο έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικές αλλαγές στους τρόπους με τους οποίους επικοινωνούμε, εργαζόμαστε, και ψυχαγωγούμαστε. Μέχρι το 2020, στην **Ericsson** οραματίζομαστε ένα κόσμο με περισσότερες από 50 δισεκατομμύρια συνδεδεμένες συσκευές.

Οι αξίες και η κουλτούρα της Ericsson

Με γνώμονα τις αξίες της **Ericsson: Επαγγελματισμός** (Professionalism) **Σεβασμός** (Respect) και **Επιμονή** (Perseverance) και την ανθρωποκεντρική της κουλτούρα, η εταιρία παγκοσμίως επενδύει σε ικανούς εργαζομένους με στόχο τη συνεχή ανέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού. Το περιβάλλον εργασίας στηρίζεται στο σεβασμό της προσωπικότητας και της ομαδικής εργασίας, τις υψηλές αποδόσεις, την προσήλωση στον στόχο και την αφοσίωση στις ανάγκες του πελάτη.

Καριέρα στην Ericsson

Σκοπός της **Ericsson** είναι να προσελκύει και να προσλαμβάνει τους καλύτερους υποψηφίους σύμφωνα με τις ανάγκες της, και η διαδικασία να εκλαμβάνεται από όλους ως μια θετική εμπειρία. Πληροφορίες που αφορούν διαθέσιμες θέσεις στην **Ericsson** παγκοσμίως και στην Ελλάδα παρουσιάζονται στην ιστοσελίδα: <http://www.ericsson.com/careers>

Οι ενδιαφερόμενοι υποψήφιοι μπορούν να ενημερώνονται για τον τρόπο αποστολής των βιογραφικών τους όλον τον χρόνο από την ακόλουθη ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.ericsson.com/careers/recruitment/search-apply>



SOCIAL MEDIA



www.facebook.com/technologyforgood



www.twitter.com/ericssonpress



www.linkedin.com/company/ericsson



www.youtube.com/ericssonpress



ΒΡΑΒΕΙΑ



INCLUSIVE

THERE'S A PLACE FOR YOU AT ERICSSON

What does your future look like? We are on the brink of an extraordinary technology revolution that will create freedom, transform society and drive solutions to some of our planet's greatest challenges. We call this the Networked Society. And when you join us, you'll help shape this new reality. As part of a team that delivers communication solutions to 180+ countries around the world, you'll have the freedom to think big—and the support to turn your ideas into lasting achievements.

Apply your ideas and insights to empowering people, business and society. Discover what makes YOU + ERICSSON a powerful combination.

ericsson.com/careers



ERICSSON

Frigoglass



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Επαγγελματική ψύξη

Παραγωγή γυαλιού

Κύκλος εργασιών 2012:

€581,3 εκ.

Χρονολογία έναρξης:

1996

Αριθμός εργαζομένων:

6.266



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Ανδρέα Μεταξά 15, Κηφισιά, 145 64

Τηλ.

+30 210 61.65. 700

Fax:

+30 210 61.99.097

E-mail:

HR_careers@frigoglass.com

Web address:

www.frigoglass.com



Η Frigoglass

Η Frigoglass κατέχει ηγετική θέση στην παγκόσμια αγορά επαγγελματικών ψυγείων (Ice Cold Merchandisers-ICM) και είναι ένας από τους μεγαλύτερους παραγωγούς γυάλινων φιαλών στη Δυτική Αφρική και Μέση Ανατολή, καλύπτοντας τις ανάγκες της παγκόσμιας βιομηχανίας ποτών και αναψυκτικών.

ολοκληρωμένη σειρά επαγγελματικών ψυγείων φιλικών προς το περιβάλλον, τη σειρά Ecosool. Τα ψυγεία Ecosool χρησιμοποιούν φυσικά ψυκτικά υλικά και καταναλώνουν έως και 50% λιγότερη ενέργεια από τα ψυγεία συμβατικής τεχνολογίας.

Η έρευνα και η ανάπτυξη αποτελούν ένα κύριο παράγοντα διαφοροποίησης και η Frigoglass επενδύει συνεχώς σε καινοτόμα έργα όπως στη χρήση ηλιακής ενέργειας και τεχνολογίας κυψελών καυσίμου για τη λειτουργία των ψυγείων.

Καριέρα στη Frigoglass

Η επιτυχία μας στηρίζεται στους ανθρώπους μας. Μια ομάδα αφοσιωμένων και διαφορετικών μεταξύ τους ανθρώπων που εργάζονται σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον, υπερβαίνοντας γεωγραφικές και χρονικές διαφορές. Οι ικανότητες, οι εμπειρίες και ο ενθουσιασμός μας, προσθέτουν αξία και ποιότητα στην επιχειρηματική μας δραστηριότητα. Αισθανόμαστε υπερήφανοι για τη δουλειά μας, τα προϊόντα μας και τις υπηρεσίες που προσφέρουμε.

Το εργασιακό μας περιβάλλον χαρακτηρίζεται από πνεύμα ομαδικής εργασίας και σεβασμό στην προσωπικότητα και προσφέρει ευκαιρίες διαρκούς ανάπτυξης, συνεχή υποστήριξη καθώς και αξιολογικές προοπτικές για επαγγελματική εξέλιξη σε διεθνές επίπεδο. Η διαδικασία επιλογής προσωπικού περιλαμβάνει μεταξύ άλλων συνεντεύξεις, τεστ δεξιοτήτων και κέντρα αξιολόγησης. Δεχόμαστε βιογραφικά σημειώματα καθόλη τη διάρκεια του έτους στην εταιρική μας ιστοσελίδα.

Από την ίδρυσή της το 1996 μέχρι και σήμερα η Frigoglass έχει επεκταθεί τόσο οργανικά όσο και μέσα από εξαγορές και έχει, αυτή τη στιγμή, τη μεγαλύτερη γεωγραφική διασπορά στην αγορά της επαγγελματικής ψύξης με παραγωγικές μονάδες στη Ρουμανία, Ρωσία, Ελλάδα, Τουρκία, Ινδία, Κίνα, Ινδονησία, Νότιο Αφρική, Νιγηρία και στις ΗΠΑ. Διαθέτει αυτόνομα τμήματα πωλήσεων σε 18 χώρες, καθώς και ένα εκτεταμένο δίκτυο πωλήσεων και διανομών σε πέντε ηπείρους.

Παράλληλα ο κλάδος υαλοποιίας, με 3 εργοστάσια στη Νιγηρία και το Ντουμπάι, αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους παραγωγούς στην Αφρική και τη Μέση Ανατολή και προσφέρει ολοκληρωμένες λύσεις γυάλινων συσκευασιών για τις βιομηχανίες ποτών, αναψυκτικών και ζυθοποιίας.

Βιώσιμη Ανάπτυξη

Η βιώσιμη ανάπτυξη αποτελεί βασικό πυλώνα της εταιρικής στρατηγικής και στο πλαίσιο αυτό η Frigoglass επενδύει στη μείωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων τόσο των εργοστασίων της όσο και των προϊόντων της. Το 2009 ανέπτυξε την πρώτη, σε παγκόσμιο επίπεδο,



ΒΡΑΒΕΙΑ

- Ελληνικά Βραβεία Επιχειρήσεων για το Περιβάλλον
- Ruban d'Honneur (distinction)
- Beverage Innovation Awards
- Βραβεία Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης THALES- CEO & CSR
- Environmental Awards



SOCIAL MEDIA



<http://www.linkedin.com/company/frigoglass>



Cool jobs around the world

To find out more visit www.frigoglass.com



IMPERIAL TOBACCO HELLAS SA



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Εμπορική Εταιρία προϊόντων καπνού

Κύκλος εργασιών 2013:

57,4

Χρονολογία έναρξης:

1981

Αριθμός εργαζομένων:

115

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Δ/ση Ανθρώπινου Δυναμικού



Imperial Tobacco Hellas

Imperial Tobacco

Η Imperial Tobacco Hellas είναι θυγατρική του Ομίλου της Imperial Tobacco, η οποία δραστηριοποιείται σε περισσότερες από 160 χώρες, με 36.000 εργαζομένους, 46 μονάδες παραγωγής ανά την υφήλιο και διατηρεί ένα πλήρες χαρτοφυλάκιο καπνικών προϊόντων. Στην γκάμα των προϊόντων της περιλαμβάνονται κορυφαίες μάρκες όπως είναι τα τσιγάρα Davidoff, Slim Line, West, JPS, R1, Gauloises, οι καπνοί Drum, Golden Virginia και Van Nelle, καθώς και τα χαρτάκια και τα φίλτρα Rizla.

Η ΙΤΗ αποτελεί το κέντρο της περιφέρειας της ΝΑ Ευρώπης, έχοντας υπό την ευθύνη της στην Ελλάδα και 4 ακόμα αγορές: τη Βουλγαρία, τη Ρουμανία την Κύπρο και τη Μάλτα.

Το Όραμά μας

Πρώτοι σε Ανάπτυξη
Κορυφαίοι σε Ποιότητα

Οι Αξίες μας

Μπορούμε: Δουλεύουμε ομαδικά. Όλα είναι δυνατά. Μαζί κερδίζουμε.

Κατέχω: Γνωρίζω τι πρέπει να γίνει για να πετύχουμε τους στόχους μας

Είμαι: Συμβάλω αποτελεσματικά. Εμπνέω τους άλλους.

Εκπλησσομαι: Αμφισβητούμε τα όριά μας. Ξεπερνάμε το εφικτό.

Δεσμεύομαι: Ακούω, μαθαίνω, μοιράζομαι ιδέες. Χτίζω ισχυρές συνεργασίες.

Απολαμβάνουμε: Βλέπουμε λύσεις, όχι προβλήματα. Γιορτάζουμε τις επιτυχίες μας

Οι Διακρίσεις μας

2004 Ermis Awards για τα τσιγάρα Davidoff και τα στριφτά Drum.

2006, 2008 «Superbrands» για τα τσιγάρα Davidoff

2007 «Marketing Excellence Awards» το Grand Award για τα τσιγάρα DRUM

2009 «Sales Excellence Award» το Χρυσό Βραβείο στα καταναλωτικά προϊόντα για την Ομάδα Πωλήσεών μας.

2010 HR KPMG Award για την «Διαχείριση της Απόδοσης, Παροχών και Διακράτησης Προσωπικού»

2011 Ανάδειξη της ΙΤΗ στα Best Workplaces 2011
2013 «Sales Excellence Award» το Χρυσό Βραβείο στα καταναλωτικά προϊόντα για την Ομάδα Πωλήσεών μας.

Καριέρα στην ΙΤΗ

Στην ΙΤΗ εφαρμόζουμε τα πλέον σύγχρονα συστήματα οργάνωσης, παρέχοντας σημαντικά εργαλεία δουλειάς στους Ανθρώπους μας. Μέσα σε ένα περιβάλλον, όπου η αναγνώριση των εκπαιδευτικών αναγκών και η διαρκής επιμόρφωση του προσωπικού, αποτελούν σημαντική προτεραιότητα, οι Άνθρωποι της ΙΤΗ αναπτύσσονται και εξελίσσονται αυξάνοντας την αξία τους παράλληλα με τη διαρκώς αυξανόμενη αξία της Εταιρίας.

Με τη στοχοποίηση, υποστήριξη και καθοδήγηση καθώς και την εφαρμογή αντικειμενικού συστήματος αξιολόγησης, επιβραβεύονται οι επιδόσεις των Εργαζομένων, διαμορφώνεται το επίπεδο των αμοιβών τους και χτίζεται η σταδιοδρομία τους, μέσα στην ελληνική Εταιρία αλλά και διεθνώς, στις θυγατρικές της ΙΤΓ.



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Κλεισθένους 300, ΤΚ 153 44, Γέρακας

Τηλ.

210 66.15.055

Fax:

210 66.12.257

E-mail (για βιογραφικά):

hr@gr.imptob.com

Web address:

www.imperial-tobacco.gr



ΒΡΑΒΕΙΑ





BLEND WITH THE BEST

Imperial Tobacco Hellas, appointed as a Best Place to Work 2011, is a subsidiary of Imperial Tobacco Group, a leading international tobacco company, operating in 160 Countries and listed on the London Stock Exchange as one of the 100 most highly capitalized UK Companies according to Financial Times.

Imperial Tobacco Hellas has been operating in Greece for the last 33 years and it is the center of Group activities in South East Europe, responsible also for the markets of Bulgaria, Romania, Cyprus and Malta.

At Imperial Tobacco Hellas our Values reflect our Behaviours, Skills and Knowledge. Our Engagement and Passion for Success drive our Sustainable Growth.



We can I Own
I Am We surprise
We enjoy I Engage



Imperial Tobacco Hellas



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Εμπορία Ειδών Ένδυσης και Υπόδησης

Χρονολογία έναρξης:

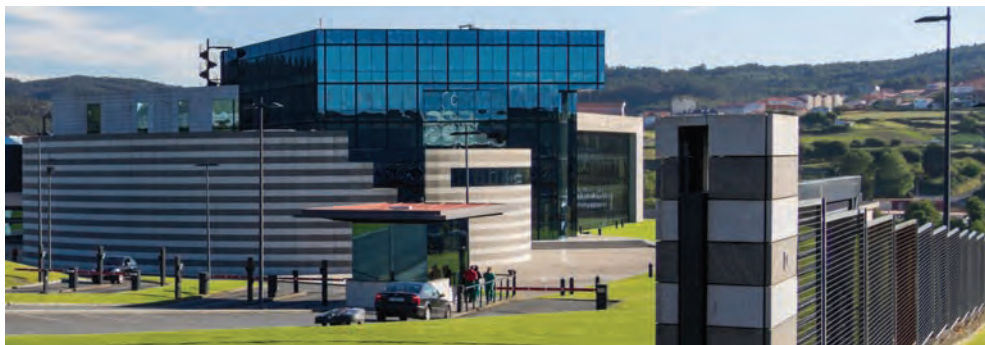
1975 (Ισπανία), 1993 (Ελλάδα)

Αριθμός εργαζομένων:

πάνω από 120.000 παγκοσμίως

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Σταδίου 59, 10551 Αθήνα

Τηλ.

210 3243101

Fax:

210 3243127

E-mail:

hrselection@inditex.com

Web address:

www.inditex.com,

www.joinfashioninditex.com

INDITEX

Η Inditex, ένας από τους μεγαλύτερους ομίλους διανομής μόδας σε παγκόσμια κλίμακα, έχει πάνω από 6.000 καταστήματα σε 86 χώρες στην Ευρώπη, Αμερική, Ασία και Αφρική. Εκτός από τη Zara, που είναι η μεγαλύτερη εμπορική της αλυσίδα, η Inditex έχει κι άλλα εμπορικά σχήματα: Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home και Uterqüe. Το πρωτότυπο επιχειρηματικό της μοντέλο, βασισμένο στην καινοτομία και την ευελιξία, και ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνεται τη μόδα – δημιουργικότητα και ποιοτικός σχεδιασμός, σε συνδυασμό με την άμεση ανταπόκριση στα αιτήματα της αγοράς – επέτρεψαν τη γρήγορη επέκτασή της σε διεθνές επίπεδο και την εξαιρετική υποδοχή των διαφορετικών εμπορικών της αντιλήψεων. Η Inditex δραστηριοποιείται στην Ελλάδα από το 1993 έχοντας παρουσία με 155 καταστήματα των αλυσίδων : Zara, Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home.

κόσμο, δημιουργώντας κάθε εβδομάδα νέες κολεξιόν, διατηρώντας πάντα συνεχή επαφή με τα καταστήματα. Σχεδιαστές, αγοραστές και εμπορικοί αντιπρόσωποι εργάζονται μαζί, στοιχηματίζοντας υπέρ της δημιουργικότητας και της καινοτομίας, έτσι ώστε οι ιδέες να γίνουν η μόδα που επιθυμούμε οι πελάτες μας.

ΕΛΑ ΜΑΖΙ ΜΑΣ

Στην Inditex, μας αρέσει αυτό που κάνουμε. Οι αποφάσεις μας λαμβάνονται με γνώμονα την κοινή λογική, αναζητούμε απλές λύσεις και οι επιλογές μας είναι κατά βάση πρακτικές. Είμαστε μια μεγάλη εταιρεία, αλλά κρατάμε την ταχύτητα, την ελευθερία και την ευελιξία της μικρής επιχείρησης που υπήρξαμε κάποτε. Θέλουμε να μάθουμε και νομίζουμε ότι μπορούμε να αναπτυσσόμαστε κάθε μέρα. Είμαστε το άθροισμα πολλών ατομικών προσπαθειών και είμαστε ήδη πάνω από 120.000. Οι ιδέες σου μάς δίνουν ώθηση.

ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ

Ο κόσμος γνωρίζει τη μόδα μέσα από τα καταστήματά μας, που είναι το κέντρο, το σημείο σύνδεσης με τους πελάτες μας. Κάθε εβδομάδα ντύνουμε εκατομμύρια άτομα σε όλο τον κόσμο, ακούγοντας και ανακαλύπτοντας με ποιό τρόπο μπορούμε να ικανοποιήσουμε τους πελάτες μας. Χάρη σ' αυτούς αλλάξαμε τους κανόνες του παιχνιδιού της μόδας και δουλεύουμε για να είμαστε κάθε μέρα γρηγορότεροι και καλύτεροι. Τα καταστήματα είναι το σημείο εκκίνησης. Εσύ επιλέγεις μέχρι πού θέλεις να φτάσεις.

ΠΡΟΪΟΝ

Έχοντας ως έμπνευση τις τελευταίες τάσεις, η ομάδα που ασχολείται με το προϊόν κάνει προϊσή τη μόδα σε εκατομμύρια άτομα σε όλο τον

ΕΜΠΝΕΥΣΗ

Έμπνευση για να δημιουργήσουμε, να καινοτομήσουμε, να αλλάξουμε

ΤΑΛΕΝΤΟ

Γιατί χάρη στο ταλέντο είμαστε διαφορετικοί.

ΕΝΕΡΓΕΙΑ

Θετική ενέργεια, αισιοδοξία και δέσμευση, για να προχωρήσουμε.

ΔΙΑΦΟΡΑ

Γιατί η πολυπολιτισμικότητα είναι αναπόσπαστο κομμάτι μας

ΠΡΟΚΛΗΣΗ

Γιατί χάρη στις προκλήσεις αναπτυσσόμαστε.



SOCIAL MEDIA

 www.facebook.com

 www.twitter.com

 www.linkedin.com



ΒΡΑΒΕΙΑ



3rd στην κατηγορία Retailer of the Year



InternetQ S.A.



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Mobile Entertainment Services

Κύκλος εργασιών 2013:

revenues: >€ 100 million (expected)

Χρονολογία έναρξης:

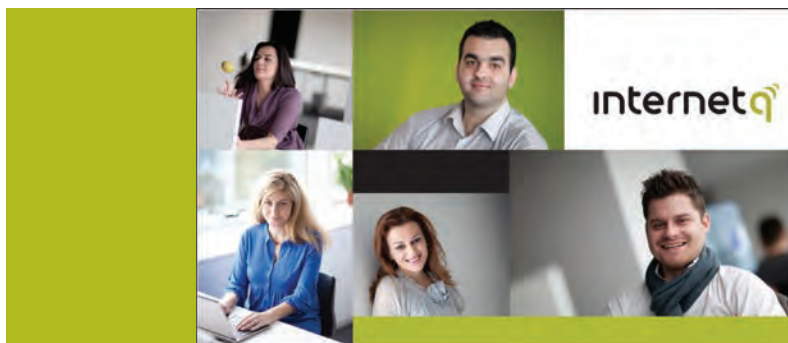
2000

Αριθμός εργαζομένων:

aprx. 150 professionals

Υπεύθυνη προσλήψεων:

Rotsou Christina, Group HR Manager



internetq

At InternetQ, our goal is to strengthen our business through our most valued assets - employees. We believe in hard and meaningful work and we are honored to have professionals who share their passion for technology and communication. Here is why we consider InternetQ an exciting organization to be part of:

Learning

We have so many success stories to share over the years; however our biggest success story is our impressive growth, as a global player in the mobile marketing area.

Innovation

Technology is at the core of our DNA. Our technology is innovative; we develop products and services that first of all touch the hearts and minds of the people who work for us globally, and this has proven to be a key factor of our continuing success.

A global diverse organization

We are operating in a global environment, constantly expanding our presence in new territories across the world; we value diversity and foster an inclusive culture that embraces our differences and drives innovation in everything we do.

A dynamic environment

InternetQ is an exciting place to be; we offer a dynamic environment, where you can use your energy, initiative, flexibility, and talent to build your career while working closely with a group of innovative and highly talented people.

Open communication

Across all levels, functions and locations we have created an open communication environment, where we encourage active listening and promote the exchange of ideas, viewpoints and best practices.



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

340 Kifissias Ave., 151 54 Neo Psychiko, Athens

Τηλ./Fax:

+30 211 102 1000

E-mail:

gr@internetq.com

Web address:

www.internetq.com



SOCIAL MEDIA



<https://www.facebook.com/InternetQ>



<https://twitter.com/InternetQ>



<http://www.linkedin.com/company/internetq>

InternetQ is a leading digital content and mobile marketing services company with operations spanning Asia, Europe, Africa and the Americas. It offers proprietary technology platforms to help mobile network operators, brands, media companies and developers conduct targeted campaigns and convert their consumers into paying customers, in the booming mobile and app economy.

- Founded in 2000, **InternetQ** celebrates 14 years of development in the MVAS market and successful growth of over 40% y-o-y both in 2012 and 2013.
- **InternetQ** offers mobile marketing and digital entertainment solutions that enable brands, mobile network operators, media companies and app developers to design and implement targeted, interactive and measurable campaigns.
- **MobiDialog**, InternetQ's proprietary mobile marketing platform enables mobile operators, brands and media organizations to create highly interactive, tailor-made campaigns, engaging a wide mobile audience.
- **Akazoo**, InternetQ's proprietary social music streaming platform for web and mobile, allows operators, device manufacturers, ISPs and brand partners to engage, monetize and increase their audience in innovative ways, by offering state-of-the-art music streaming services to their customer base from a complete music catalogue of 20 million tracks.
- **Minimob**, InternetQ's mobile marketing and advertising platform launched in February 2013, provides developers with the most advanced tools to cross-promote and monetize their apps.
- In 2013, **InternetQ** acquired Atlas Interactive GmbH, a mobile payment services provider, and Interacel Holdings LLC, one of Latin America's fastest growing mobile service providers. The InternetQ group currently employs close to 150 professionals and continues to enter new markets, while further developing its offerings.
- **InternetQ** has been publicly traded on the AIM market of the London Stock Exchange since 2010 under the stock symbol INTQ.

EXECUTIVE TEAM

Panagiotis Dimitropoulos CEO & Founder

Veronica Nocetti Chief Financial Officer

Konstantinos Papoutsis Chief Commercial Officer

Apostolos Zervos SVP, Akazoo

Marco Prieue SVP, Central Europe

Oscar Veronese SVP, South East Asia

Colin Miles VP, Corporate Relations

Michalis Zervakis VP, Technology Infrastructure

HEADQUARTERS

The St. Botolph Building
 138 Houndsditch, EC3A 7AR
 London, United Kingdom
 T: +44 (0) 20 3519 5250

OFFICE LOCATIONS

Europe	Asia	Americas
London	Singapore	São Paulo
Athens	Jakarta	Buenos Aires
Hamburg	Quezon City	Santiago
Cologne	Ho Chi Minh City	San José
Warsaw		Santo Domingo
Kiev		Guayaquil
Moscow		Guatemala
Istanbul		Tegucigalpa
Limassol		Managua
		Asunción
		Lima

INTRALOT



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Ολοκληρωμένα πληροφοριακά συστήματα και υπηρεσίες τυχερών παιχνιδιών

Κύκλος εργασιών 2012:

1,374 € δισ.

Χρονολογία έναρξης:

1992

Αριθμός εργαζομένων:

1000

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Διεύθυνση Οργάνωσης και Ανθρώπινου Δυναμικού



intralot

Η INTRALOT είναι μία από τις ηγέτιδες εταιρίες του κλάδου προμηθευτών συστημάτων και υπηρεσιών τυχερών παιχνιδιών. Με παρουσία σε 56 κράτη και πολιτείες, η INTRALOT είναι εταιρία των 5 ηπείρων. Συνεπής στην ικανοποίηση των αναγκών και προσδοκιών των πελατών της, και διατηρώντας το ισχυρό πλεονέκτημα να ανταποκρίνεται στις τεχνολογικές και πολιτισμικές ιδιαιτερότητες των χωρών όπου δραστηριοποιείται, η INTRALOT έχει κερδίσει τη διεθνή αναγνώριση στο κλάδο των τυχερών παιχνιδιών.

Η εταιρία είναι εισηγμένη στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών από το 1999 και τα έσοδά της για το 2012 διαμορφώθηκαν στα €1,374 δισ.

Ανθρώπινο δυναμικό:

Το ανθρώπινο δυναμικό της INTRALOT αποτελείται από εργαζόμενους με άριστη κατάρτιση και υψηλή τεχνογνωσία με κοινό σκοπό την επίτευξη των εταιρικών στόχων. Στελέχη με άρτια επαγγελματική εμπειρία και ακαδημαϊκό υπόβαθρο καθώς και νέοι, δυναμικοί εργαζόμενοι με θέληση για μάθηση και επαγγελματική εξέλιξη, στελεχώνουν όλες τις Διευθύνσεις.

Μια ανθρωποκεντρική προσέγγιση στη διοίκηση, όπου οι καίριες διοικητικές, τεχνικές και διαχειριστικές θέσεις είναι προσεκτικά κατανομημένες ώστε να αντανακλούν τα διάφορα ταλέντα και δεξιότητες των εργαζομένων που τις κατέχουν, είναι γεγονός πρωτίστως σημασίας για έναν οργανισμό προκειμένου να λειτουργεί με όλο το δυναμικό του και να επιτύχει στην αποστολή του. Η ομάδα στελέχων της

INTRALOT διαθέτει τις κατάλληλες δεξιότητες που διασφαλίζουν τη χρήση των σωστών πρακτικών σε συνδυασμό με μια δομημένη, διαφανή και αξιολογική προσέγγιση στη διαδικασία των νέων προσλήψεων.

Το να προσλαμβάνει και να διατηρεί στο δυναμικό της τους πλέον κατάλληλους και ταλαντούχους επαγγελματίες είναι το πιο σημαντικό για την INTRALOT. Η εταιρία έχει δημιουργήσει ένα περιβάλλον εργασίας όπου οι κορυφαίοι επαγγελματίες επιθυμούν να εργαστούν και έχει υιοθετήσει μια εταιρική κουλτούρα στην οποία οι ίδιοι μπορούν να ξεχωρίσουν. Για αυτό το σκοπό, η εταιρία έχει εδραιώσει και συνεχώς βελτιώνει τις πολιτικές της σχετικά με τις προσλήψεις, την εκπαίδευση και την ανάπτυξη και έχει αναπτύξει κι ένα σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των υπαλλήλων καθώς και διαθέτει καλά δομημένες και αξιολογικές πολιτικές ανταμοιβής και προνομίων.

Η στρατηγική της INTRALOT σε ότι αφορά στους ανθρώπινους πόρους εστιάζει στο να εδραϊώνει μακροχρόνιες και αμφιδρόμες σχέσεις εμπιστοσύνης με τους εργαζομένους της τόσο στην Ελλάδα όσο και στις θυγατρικές του Ομίλου. Το σταθερό και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον που διαθέτει έχει θετική επιρροή στα κίνητρα και την επίδοση των εργαζομένων και κατ' επέκταση στην ανάπτυξη της ίδιας της εταιρίας. Το χαμηλό ποσοστό οικιοθελών αποχωρήσεων των εργαζομένων της INTRALOT κατά τα τελευταία χρόνια είναι ένας δείκτης της αφοσίωσης τους προς την εταιρία.



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Κηφισίας 64 & Πρεμετής 3, 151 25, Μαρούσι

Τηλ.

210 61.56.000

E-mail:

hr@intralot.com

Web address:

www.intralot.com

INTRALOT blog:

Blog.intralot.com



SOCIAL MEDIA



www.facebook.com/intralot



www.twitter.com/intralot



www.linkedin.com/company/intralot



www.youtube.com/intralotTV



ΒΡΑΒΕΙΑ



ΟΛΑ ΞΕΚΙΝΗΣΑΝ ΣΤΗ ΓΕΙΤΟΝΙΑ ΜΑΣ



ΣΗΜΕΡΑ

ΤΑ ΠΑΙΧΝΙΔΙΑ ΜΑΣ ΕΙΝΑΙ ΣΕ ΟΛΟ ΤΟΝ ΚΟΣΜΟ



68

ΒΥΓΑΤΡΙΚΕΣ

56

ΧΩΡΕΣ

5

ΗΠΕΙΡΟΙ

intralot



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Παραγωγή – Εισαγωγή – Εμπορία
Φαρμάκων

Κύκλος εργασιών 2013:

99.613.080,92 ευρώ

Χρονολογία έναρξης:

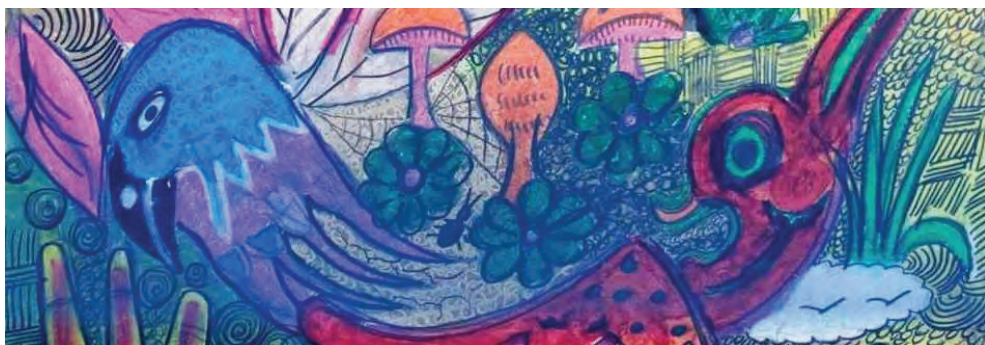
1973

Αριθμός εργαζομένων:

170

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού



Η εταιρεία μας

Η Janssen ανήκει στον όμιλο εταιριών της Johnson & Johnson, την πληρέστερη εταιρία φροντίδας υγείας στον κόσμο. Στην Ελλάδα η Janssen ξεκίνησε ως επιστημονικό γραφείο το 1973 και πλέον συγκαταλέγεται στις μεγαλύτερες φαρμακευτικές εταιρίες της Ελλάδας. Με ξεκάθαρο όραμα και απόλυτη δέσμευση στην αποστολή της, η Janssen στην Ελλάδα έχει εξελιχθεί σε εταιρία «πρότυπο» μεταξύ όλων των εταιριών Janssen Ευρώπης, έχοντας σταθερά επιχειρησιακά αποτελέσματα, μέσω μιας σημαντικής ομάδας ταλαντούχων ανθρώπων και άριστων επιχειρησιακών διεργασιών.

Ο στόχος μας

Θέλουμε να είμαστε η πιο αξιόπιστη εταιρεία υγείας στον κόσμο. Αποστολή μας είναι να επιφέρουμε την ριζικότερη δυνατή αλλαγή στον τρόπο με τον οποίον αντιμετωπίζουμε τις νόσους. Έχουμε ένα κορυφαίο χαρτοφυλάκιο λύσεων που μπορούν να θέσουν υπό έλεγχο ή να αντιμετωπίσουν ορισμένες από τις σοβαρότερες νόσους παγκοσμίως. Εστιάζουμε τη δράση μας σε πέντε κύριους θεραπευτικούς τομείς: α) Νευροεπιστήμη (σχιζοφρένεια, άνοια, πόνος), β) Λοιμώδη νοσήματα (HIV/AIDS, Ηπατίτιδα C, φυματίωση), γ) Ογκολογία (πολλαπλό μύελωμα, καρκίνος του προστάτη) δ) Ανοσολογία (ψωρίαση) και ε) Μεταβολισμός (διαβήτης).

Τα προϊόντα μας

Η Janssen είναι απόλυτα προσανατολισμένη στην παροχή καινοτόμων και υψηλής ποιότητας προϊόντων που στοχεύουν στη βελτίωση της ανθρώπινης ζωής. Με κύριο μέλημά της την φαρμακευτική έρευνα, ανακαλύπτει, αναπτύσσει και διαθέτει πρωτοποριακά φάρμακα σε πολλούς

τομείς όπως Ψυχιατρική (Risperdal Consta[®], Invega[®]), Νευρολογία (Reminyl[®], Topamax[®], Concerta[®]), Ανοσολογία (Stelara[®]), Αιματολογία – Ογκολογία (Eprex[®], Velcade[®], Caelyx[®]), Λοιμωξιολογία (Doribax[®]), Χρόνιος πόνος (Durogesic[®]), Γαστρεντερολογία (Pariet[®]), HIV/AIDS (Prezista[®], Intelence[®]).

Το «πιστεύω» μας

Ένα σταθερό σύστημα αξιών, το οποίο περιγράφεται στο ΠΙΣΤΕΥΩ της Johnson & Johnson, συνθέτει από το 1943 έναν ισχυρό θεσμό, υπογραμμίζοντας και περιγράφοντας τις ευθύνες της εταιρείας απέναντι στους πελάτες, τους εργαζομένους, τους μετόχους της αλλά και προς την κοινότητα στην οποία δρα και αναπτύσσεται. Έτσι, εφαρμόζοντας στην πράξη τις αρχές της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης υποστηρίζει ενέργειες που υπερβαίνουν τις υποχρεώσεις που της επιβάλλουν οι νόμοι και έχουν σχέση με τους εργαζόμενους, συνεργάτες, προμηθευτές, μετόχους, πελάτες της αλλά και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

Το ανθρώπινο δυναμικό μας

Η βασική προτεραιότητα της εταιρείας παραμένει η συνεχής ανάπτυξη και εκπαίδευση των ανθρώπων της. Οι άνθρωποί μας:

- Επιλέγονται με αξιοκρατικό τρόπο,
- Εκπαιδεύονται άριστα
- Αναπτύσσουν τις δυνατότητές τους εντός και εκτός Ελλάδος.
- Αμείβονται ανταγωνιστικά.

Κύρια δραστηριότητά μας είναι η προώθηση των φαρμακευτικών μας προϊόντων στους επαγγελματίες υγείας. Οι άνθρωποί μας απασχολούνται στα ακόλουθα τμήματα: Πωλήσεων και Μάρκετινγκ, Ιατρικό, Εξωτερικών Υποθέσεων, Οικονομικό και Ανθρώπινου Δυναμικού.



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Λεωφ. Ειρήνης 56, Πεύκη,
Τ.Κ. 15121, Αθήνα

Τηλ.

210 61.40.061

Fax:

210 61.40.072

E-mail:

HR_Greece@ITS.JNJ.COM

Web address:

www.janssen.com



Η ζωή ομορφαίνει όσο ερευνούμε για την υγεία της

"Πρέπει να πειραματιζόμαστε με νέες ιδέες. Πρέπει να γίνεται συνεχώς έρευνα και να παράγονται νέα προϊόντα."
Credo

Στόχος μας είναι να **προάγουμε την επιστήμη προς όφελος των ασθενών**. Να κάνουμε τον κόσμο μας **καλύτερο και υγιέστερο μέσα από τα φάρμακα που ανακαλύπτουμε και αναπτύσσουμε**.

Οι επιστήμονες των τμημάτων Έρευνας και Ανάπτυξης της Janssen εστιάζουν σε περιοχές υψηλής εξειδίκευσης: στην ανοσολογία, στις νευροεπιστήμες, στην ογκολογία, στα λοιμώδη νοσήματα, στα εμβόλια καθώς και στα

καρδιαγγειακά και μεταβολικά νοσήματα. Αποτέλεσμα των προσπαθειών αυτών είναι να διαθέτουμε φάρμακα που ανακουφίζουν, θέτουν υπό έλεγχο ή θεραπεύουν ορισμένες από τις σοβαρότερες παθήσεις και νόσους παγκοσμίως.

Η μεγαλύτερη αναγνώριση της προσφοράς της Janssen είναι το γεγονός ότι τέσσερα προϊόντα της βρίσκονται στον κατάλογο των απαραίτητων φαρμάκων της Παγκόσμιας Οργάνωσης Υγείας.

JANSSEN-CILAG ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ Α.Ε.Β.Ε.

Λεωφόρος Ειρήνης 56, 15121 Πεύκη
Τηλ.: 210 8090000
www.janssen-cilag.gr

janssen 

JT International Hellas ΑΕΒΕ



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Εισαγωγές προϊόντων καπνού

Κύκλος εργασιών 2013:

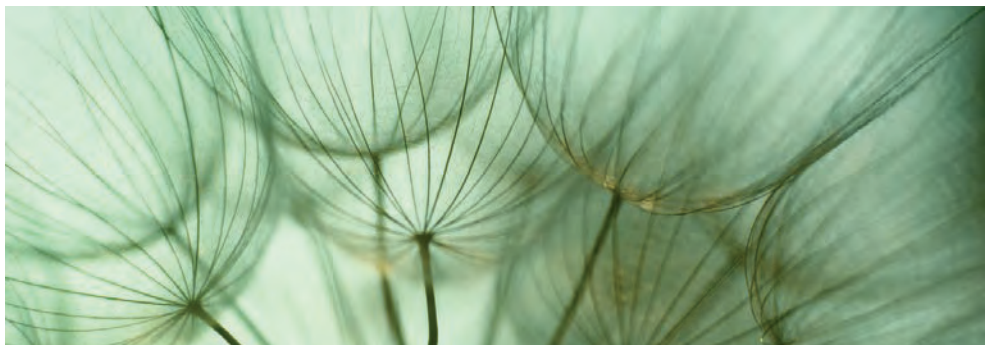
63,3 εκατ. Ευρώ

Χρονολογία έναρξης:

1980

Υπεύθυνη προσλήψεων:

Ντένη Εξάρχου



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

40,2χλμ Αττικής Οδού,
ΣΕΑ Μεσογείων 19002 Παιανία

Τηλ.

210 74.55.700

Fax:

210 77.03.588

Web address:

www.jti.com



SOCIAL MEDIA



<http://www.linkedin.com/company/jti>



ΒΡΑΒΕΙΑ



JTI

Προεπισκόπηση

Η JT International Hellas δημιουργήθηκε το 1999.

Στην Ελλάδα τα προϊόντα της εταιρείας είναι παρόντα στην αγορά από το 1980. Η έδρα μας είναι στην Παιανία και έχουμε γραφεία στη Θεσσαλονίκη και την Πάτρα.

Είμαστε η ταχύτερα αναπτυσσόμενη εταιρεία προϊόντων καπνού παγκοσμίως την τελευταία δεκαετία.

Τα διεθνώς αναγνωρισμένα σήματά μας

Winston – 2η μάρκα τσιγάρων στον κόσμο
Camel – αυθεντικό Αμερικάνικο χαρμάνι από το 1913

Silk Cut και Benson & Hedges – κορυφαία κλασικά Virginia blends

Old Holborn – ηγέτης στα στριφτά τσιγάρα στην Ελλάδα

Οι αρχές μας

Αναγνωρίζουμε τους κινδύνους του καπνίσματος. Δεν προωθούμε τα προϊόντα μας σε ανήλικους και δεν τα εμπορευόμαστε με τρόπο ώστε να ενθαρρύνουμε την έναρξη ή να αποθαρρύνουμε τη διακοπή του καπνίσματος από οποιονδήποτε.

Επιδίωξη μας είναι να παρέχουμε ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον στους εργαζομένους μας ενώ παράλληλα ασκούμε τις επιχειρησιακές μας δραστηριότητες προσπαθώντας να επιβαρύνουμε στο ελάχιστο το φυσικό περιβάλλον.

Καριέρα στην JTI

Η JTI είναι μια από τις κορυφαίες εταιρείες καπνού στον κόσμο ενώ έχει αναγνωρισθεί ως ένας από τους κορυφαίους εργοδότες, σε διε-

θνές αλλά και τοπικό επίπεδο.

Προσφέρουμε μια ευρεία γκάμα γνώσεων και ευκαιρίες για ανάπτυξη, δημιουργώντας τις προοπτικές μιας καριέρας υψηλών απαιτήσεων.

Η πολυ-πολιτισμικότητα της εταιρείας μας είναι ένα από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της παγκοσμίας. Πολλοί εργαζόμενοί μας δράττονται αυτής της ευκαιρίας προκειμένου να διευρύνουν τις γνώσεις και τις εμπειρίες τους και να αναπτύξουν μια καριέρα με πραγματικά πολυεθνικές διαστάσεις. Στην Ελλάδα, 8 εργαζόμενοι έχουν ακολουθήσει διεθνή καριέρα τα τελευταία 5 χρόνια.

Το 2013 στα γραφεία μας στην Ελλάδα, το 9% των εργαζομένων ανέλαβαν νέους ρόλους και αρμοδιότητες μέσα στην εταιρεία και σχεδόν όλες οι ανάγκες σε διευθυντικές θέσεις καλύφθηκαν εσωτερικά.

Ακόμει τις νέες ιδέες και απόψεις των εργαζομένων μας. Στην Έρευνα Δέσμευσης Εργαζομένων JTI του 2012, τα αποτελέσματα της εταιρείας στην Ελλάδα κυμαίνονταν στα επίπεδα των Top Performing Global Companies.

Παρέχοντας τα κατάλληλα εφόδια και καθοδήγηση, όλοι οι εργαζόμενοι μας καλούνται να οδηγήσουν οι ίδιοι την ανάπτυξη τους.

Ενεργούμε υπεύθυνα και τηρούμε τις υποσχέσεις μας. Ανταμείβουμε τις προσπάθειές των ανθρώπων μας και επενδύουμε στο μέλλον τους.

Σύμφωνα με την ενδοεταιρική έρευνα του 2012, το 94% των εργαζομένων της JTI στην Ελλάδα, δηλώνουν υπερήφανοι που ανήκουν στο δυναμικό της εταιρείας.

*«Με σωστή προετοιμασία,
καλή συνεργασία, υπομονή και επιμονή,
μπορούμε να καταφέρουμε τα πάντα»*

JTI



Μεγαλώνουμε μαζί

Ανεβάζοντας τον πήχη όλο και ψηλότερα

Στη JTI πιστεύουμε ότι η ανάπτυξη της εταιρείας και των ανθρώπων της είναι άρρηκτα συνδεδεμένες.

Βελτιώνουμε διαρκώς τον τρόπο που δουλεύουμε.
Μαθαίνουμε νέες δεξιότητες μέσω συνεχούς εκπαίδευσης.
Ανταμείβουμε τη σκληρή δουλειά αλλά και το επιχειρηματικό πνεύμα των ανθρώπων μας.



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

JOHNSON & JOHNSON HELLAS CONSUMER AE

Αντικείμενο:

Εμπορία καλλυντικών & φαρμάκων

Κύκλος εργασιών - Νοέμβριος '13:

51 εκ. ευρώ

Χρονολογία έναρξης:

1975

Αριθμός εργαζομένων:

109

JOHNSON & JOHNSON HELLAS AEBE

Αντικείμενο:

Βιομηχανία καλλυντικών & εμπορία ιατρικών ειδών

Κύκλος εργασιών - Νοέμβριος '13:

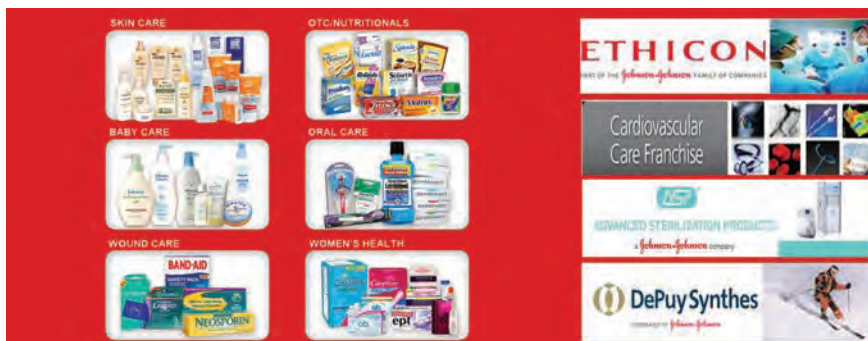
92 εκ. ευρώ

Χρονολογία έναρξης:

1975

Αριθμός εργαζομένων:

242



Johnson & Johnson FAMILY OF HEALTH CARE COMPANIES

Η Johnson & Johnson...

...είναι η εταιρεία που παράγει την πιο ολοκληρωμένη σειρά προϊόντων για την φροντίδα της υγείας, με πάνω από 250 εταιρείες σε 60 χώρες. Παγκοσμίως, το δυναμικό της ανέρχεται σε 120.000 εργαζομένους και τα προϊόντα της πωλούνται σε 175 χώρες, καλύπτοντας τις ανάγκες ενός ευρέως φάσματος καταναλωτών, ασθενών και επαγγελματιών υγείας. Η εταιρεία έχει ανοδικό ρυθμό ανάπτυξης από την ίδρυσή της το 1887, ενώ οι πωλήσεις σήμερα ξεπερνούν τα \$ 65 δις. Στην Ελλάδα η εταιρεία δραστηριοποιείται από το 1975 με ιατρικά & καταναλωτικά προϊόντα. Τα κεντρικά γραφεία βρίσκονται στο Μαρούσι ενώ το εργοστάσιο βρίσκεται στη Μάνδρα Αττικής, σημαντικό μέρος της παραγωγής του οποίου εξάγεται.

Η εταιρεία κατέχει ηγετική θέση στις περισσότερες από τις εφής κατηγορίες των 2 κλάδων:

Καταναλωτικός Κλάδος

1. Βρεφικά & Παιδικά καλλυντικά: Johnson's Baby, Penaten, Johnson's Kids
2. Καλλυντικά Ενηλίκων: Johnson's, RoC, Neutrogena, Le Petit Marseillais, Clean & Clear, Aveeno, Suncare, Piz Buin.
3. Προϊόντα γυναικείας υγιεινής: Carefree, ob, Serena.
4. Προϊόντα στοματικής υγιεινής: Reach, Listerine
5. Προϊόντα Φροντίδας τραυμάτων: Band Aid, Compeed
6. Προϊόντα OTC: Nicorette, Regaine, Hexalen, Imodium, Dactarin, Fungoral, κ.α.

Ιατρικός Κλάδος

1. Ethicon: Εργαλεία για ελάχιστα επεμβατική χειρουργική και άλλα χειρουργικά προϊόντα όπως ενέργεια, ράμματα, πλέγματα, αιμοστατικά, γυναικολογικά
2. Cardiovascular Care - Biosense Webster και

Cordis: Καρδιολογικά προϊόντα για τη διάγνωση και θεραπεία καρδιακών αρρυθμιών και αγγείων

3. DePuy Synthes: Προϊόντα ορθοπαιδικά, νευροχειρουργικά, τραύματος
4. ASP: Μηχανήματα αποστείρωσης και απολύμανσης
5. Vision Care: Φακοί επαφής ACUVUE®
6. Lifescan: Συστήματα αυτομέτρησης σακχάρου One Touch®

Το «πιστεύω» μας...

...το «Πιστεύω» μας είναι ένα διαχρονικό σύστημα αξιών, το οποίο περιγράφει τις ευθύνες της εταιρίας απέναντι στους πελάτες, εργαζομένους, μετόχους, αλλά και προς την κοινωνία την οποία υποστηρίζουμε συνεχώς με ενέργειες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Η επιτυχία μας...οι άνθρωποί μας...

Η επιτυχία της εταιρείας οφείλεται κατά ένα μεγάλο μέρος στους ανθρώπους της. Γι' αυτό φροντίζει μέσα από τη διαδικασία επιλογής και αξιολόγησης προσωπικού να αναγνωρίζει τους αυριανούς ηγέτες που διακατέχονται από επαγγελματικές δεξιότητες όπως: προσανατολισμό στον πελάτη, έμφαση στα αποτελέσματα και την επίτευξη στόχων, ικανότητα διαχείρισης της πολυπλοκότητας, καινοτομία. Βασική προτεραιότητα της εταιρείας παραμένει η συνεχής ανάπτυξη και εκπαίδευση των ανθρώπων της. Οι άνθρωποί μας: επιλέγονται με αξιοκρατικό τρόπο, εκπαιδεύονται βάσει ατομικού πλάνου ανάπτυξης, αναπτύσσουν τις δυνατότητές τους εντός και εκτός Ελλάδος, αμείβονται ανταγωνιστικά.

Οι άνθρωποί μας απασχολούνται στα ακόλουθα τμήματα: Marketing, Πωλήσεις, Χρηματοοικονομικά & Λογιστήριο, Ανθρώπινο Δυναμικό, Supply Chain & Logistics, Παραγωγή, Information Management.



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Αιγιαλείας & Επιδαύρου 4, Παράδεισος Αμρουσίου, ΤΚ: 151 25, Αθήνα

Τηλ.

210 68.75.555

Fax:

210 68.75.725

E-mail:

GR_HR@its.jnj.com

Web address:

www.jnj.com



ΒΡΑΒΕΙΑ

- Πωλητής της Χρονιάς - Sales Excellence Awards 2013
- Καινοτόμες Τεχνολογίες Πώλησης - Sales Excellence Awards 2013
- Johnson's Baby – Προϊόν της χρονιάς 2012
- Johnson's Face – Προϊόν της χρονιάς 2011
- Workplace Management & Impact Award – 2010
- Silver Award για πρακτικές ΕΚΕ – 2010
- J&J Medical Products - Best Place to Work 2007



What type of mark
will you make?



BE VITAL
careers.jnj.com

PEOPLE WHO ARE PASSIONATE ABOUT THEIR WORK, can find a broad range of opportunities for personal fulfillment, career flexibility, and professional growth within the Johnson & Johnson Family of Companies.



BE VITAL

...it's about being part of something **bigger than yourself**
yet at the same time **being valued for who you are**
and for all the things you can contribute

...it also means **becoming empowered**

to drive your own career and to make
your **unique personal mark**, among colleagues
who share the **passion of caring**—for each other,
for customers and patients, and for communities around the world



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Ηλεκτρονικά και Ηλεκτροτεχνικά μηχανήματα και Συστήματα

Χρονολογία έναρξης:

1970

Αριθμός εργαζομένων:

374

Υπεύθυνη προσλήψεων:

Human Resources

Ourania.Theodorou@landisgyr.com



Landis
Gyr+

manage energy better

World Leader in Integrated Energy Management Solutions

Landis+Gyr is an independent growth platform within the Toshiba Corporation and global industry leader in energy measurement solutions for utilities. For more than a century the company has been helping customers overcome operational, regulatory and consumer driven challenges by capturing the advantages and benefits of technology. Focused on quality, reliability and innovation, the Group offers a complete portfolio of energy meters and integrated smart metering solutions, enabling utilities and end-users to make better use of scarce resources, save operating costs and protect the environment by managing energy better.

Building a Sustainable and Smart Grid

Landis+Gyr's prime focus lies on helping to build smart grid energy supply networks – the striking solution which allows stakeholders to get more at even better conditions and enables consumers to take part on an active role in the energy market. All the more, smart grids are part of a larger trend toward a digitally interconnected information society, namely toward Smart Communities where everybody makes best possible use of available but finite sources.

Customer Champions and Promise Keepers

We recruit people with all kinds of professional backgrounds at Landis+Gyr – from engineers through to finance professionals, sales people and logistics experts. Some have experience in the industry while others come to us from

very different fields. Our people are customer champions, team players, quality controllers, creative thinkers and promise keepers. Our size allows for an open, friendly and warm company culture – we call each other by our first names all across hierarchies.

Landis+Gyr Greece

Η εταιρεία Landis+Gyr A.E., θυγατρική του Διεθνούς Ομίλου Landis+Gyr, με έδρα και Εργοστάσιο παραγωγής υψηλής ποιότητας μετρητών ηλεκτρικής ενέργειας στην Κόρινθο, δραστηριοποιείται στην Ελλάδα από το 1970. Σήμερα απασχολεί περίπου 350 εργαζόμενους, μεταξύ των οποίων πολλούς μηχανικούς όλων των βαθμίδων, που κατέχουν και χρησιμοποιούν εκτεταμένο know-how σχετικά με τον τομέα της ηλεκτρικής ενέργειας (συμπεριλαμβανομένης της έξυπνης μέτρησης και των έξυπνων δικτύων). Το Εργοστάσιο της Κόρινθου έχει καθετοποιημένη παραγωγή, χρησιμοποιεί πολλές διαφορετικές τεχνολογίες αιχμής και εφαρμόζει τις πιο σύγχρονες μεθόδους και συστήματα διοίκησης, οργάνωσης και παραγωγής, προσφέροντας στους ανθρώπους του ένα άριστο εργασιακό περιβάλλον, όπου ανθίζει η προσωπική δημιουργία αλλά και το ομαδικό πνεύμα. Με κεντρικό στόχο την ποιότητα, συνεργάζεται, εκτός των ξένων, και με τους κορυφαίους Έλληνες προμηθευτές και υποκατασκευαστές, ενώ ετοιμάζεται να εγκαταστήσει στην Κόρινθο και νέα μονάδα παραγωγής έξυπνων μετρητών φυσικού αερίου.

Η Landis+Gyr A.E. είναι κατά κύριο λόγο εξαγωγική εταιρεία, εξάγοντας σε πολλές δεκάδες χώρες, σε όλες τις ηπείρους της υφηνίου, πάνω από το 90% της παραγωγής του Εργοστασίου της.



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

78ο χλμ Αθηνών – Κορίνθου

Τ.Θ. 207, 201 00 Κόρινθος

Τηλ.

27410 41300

Fax:

27410 25265

Web address:

www.landisgyr.gr



SOCIAL MEDIA



<https://www.facebook.com/LandisGyr>



<https://twitter.com/landisgyr>



<http://www.linkedin.com/company/landis>

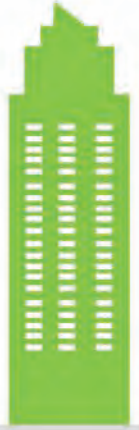


ΒΡΑΒΕΙΑ



ΕΒΕΑ Βραβείο Εξαγωγικής Δραστηριότητας 2007

WHAT MAKES US DIFFERENT...



...WILL MAKE A DIFFERENCE FOR YOU



Since 1896, our engineers have been pioneering breakthrough technologies to help utilities measure electricity. We are now in the most exciting phase in our history, bringing the concept of the smart grid – and the even bolder vision of a Smart Community – from drawing board to reality and helping protect the environment by making better use of scarce resources. We are a global leader in our industry but remain a medium-sized organization, giving you more opportunities to take on new responsibilities, develop new skills and get recognition for your achievements.

For more information, visit us online at
www.landisgyr.gr/careers

Landis
|Gyr+
|manage energy better

Leroy Merlin



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Ιδιοκατασκευές

Κύκλος εργασιών 2013:

106.582.300 €

Αριθμός εργαζομένων:

650

Υπεύθυνη προσλήψεων:

Γιούλη Χρυσικού



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Λεωφόρος Κηφισίας 44, Κτήριο Α

Τηλ.

210 6256200

E-mail:

info@leroymerlin.gr

info@leroymerlin.com.cy

Web address:

<http://greece.leroymerlin.com/el>

<http://cyprus.leroymerlin.com/el>

www.leroymerlin.gr

www.leroymerlin.com.cy

Η **Leroy Merlin Ελλάδας & Κύπρου** είναι μια νέα εταιρεία με ημερομηνία έναρξης δραστηριότητας στην Ελλάδα τον Ιούνιο του 2005. Το πρώτο της κατάστημα εγκαινιάστηκε το 2007. Είναι μέλος του γαλλικού ομίλου Groupe ADEO, με διεθνή παρουσία.

και αυτή είναι η αρχή για μια συνεχή προσπάθεια για πρόοδο ώστε να διασφαλίσουμε ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο καθένας επιθυμεί να εργάζεται.

Το **Όραμά** μας για την LM Ελλάδας & Κύπρου είναι να γίνει η διακόσμηση προσιτή σε όλους:

- **Δίνουμε τη δυνατότητα σε όλους τους πελάτες μας να δημιουργήσουν μια ομορφότερη και πιο άνετη κατοικία.** Ο κάθε πελάτης μπορεί να βρει στα καταστήματά μας ποιοτικές λύσεις διακόσμησης ανάλογα με τον προϋπολογισμό του.
- **Θέλουμε να γίνουν οι ιδιοκατασκευές προσιτές σε όλους:** πραγματοποιούνται εύκολα και δεν κοστίζουν ακριβά. Όποια κι αν είναι η ανάγκη των πελατών μας είμαστε σε θέση να προτείνουμε μια ολοκληρωμένη λύση και να δώσουμε τις απαραίτητες εξηγήσεις για την υλοποίησή τους, ξεκινώντας από την επιλογή των προϊόντων ως και στην εγκατάστασή τους.

- **Μοιραζόμαστε τη γνώση:** Ενθαρρύνουμε την πληροφόρηση και την εκπαίδευση όλων, για την προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη κάθε συνεργάτη
- **Μοιραζόμαστε τις αποφάσεις:** Σε εμάς ο καθένας είναι αυτόνομος και υπεύθυνος. Η ανάπτυξη του κάθε συνεργάτη σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο είναι ένας πραγματικός στόχος.
- **Μοιραζόμαστε την επιτυχία:** Οι συνάδελφοι και οι μέτοχοι μοιράζονται τα κέρδη της εταιρείας.

Οι Αξίες μας αποτελούν μέρος του **Όραματος** της εταιρείας:

- Ειλικρίνεια
- Γενναιοδωρία
- Εγγύτητα
- Σεβασμός
- Αποδοτικότητα
- Απλότητα
- Συνέπεια/Συνοχή

Η Φιλοσοφία μας είναι να **«Μοιραζόμαστε»**. Στη Leroy Merlin πιστεύουμε στον **ΑΝΘΡΩΠΟ**

SOCIAL MEDIA

[facebook.com/leroymerlingreece](https://www.facebook.com/leroymerlingreece)

[facebook.com/leroymerlincyprus](https://www.facebook.com/leroymerlincyprus)

Greece: <http://goo.gl/g2FDys>

Cyprus: <http://goo.gl/eWflnV>

<http://www.linkedin.com/company/leroy-merlin-greece-&-cyprus>

ΒΡΑΒΕΙΑ



LEROY MERLIN

Ελλάδας & Κύπρου

“Στη Leroy Merlin χτίζουμε όλοι μαζί το μέλλον μας, χαράσσουμε την πορεία μας, με συνεργασία και ομαδικότητα”

4 καταστήματα στην Ελλάδα

1 κατάστημα στην Κύπρο

650 συνεργάτες

60.000 προϊόντα

Το 60% των αγορών μας προέρχεται από Έλληνες προμηθευτές.

Μέλος του **Group ADEO**, όμιλος 27 εταιρειών με παρουσία σε 13 χώρες, 1η θέση σε ευρωπαϊκό επίπεδο, 3η θέση σε παγκόσμιο επίπεδο, 72.000 συνεργάτες.



Σε συνεργασία με πανεπιστημιακούς φορείς όπως η ΑΣΟΕΕ, το Πανεπιστήμιο Πειραιά και το ALBA Business Institute αξιοποιούμε το **πρόγραμμα πρακτικής άσκησης** απασχολώντας φοιτητές που αναλαμβάνουν project, καθοδηγούνται συστηματικά και παρακολουθούν βασικές εκπαίδευσεις.

Αξιοποιήσαμε το πρόγραμμα του **ΕΣΠΑ** και συνεργαστήκαμε με 53 νέους έως 29 ετών, προσφέροντάς τους σημαντική εμπειρία σε τμήματα όπως Μάρκετινγκ, Finance, HR και καταστήματα. Ένα μεγάλο ποσοστό των νέων απορροφήθηκε σε θέσεις σταθερής εργασίας.



Δεσμευόμαστε για την Εκπαίδευση κάθε Συνεργάτη μας.

Η **Ακαδημία Εκπαίδευσης Εμπορίου** στεγάζει όλην την τεχνογνωσία της εταιρείας και την μεταφέρει δομημένα.

Στο ετήσιο **Συνέδριο Εκπαιδευτών** βραβεύονται οι καλύτεροι εκπαιδευτές μας και επικοινωνούνται οι καλύτερες πρακτικές και οι νέες τάσεις στην εκπαίδευση.

Το 2012, σε συνεργασία με το Harvard Business Publishing, ιδρύσαμε την **Ακαδημία Ηγεσίας-Management**, στην οποία μέχρι στιγμής συμμετέχουν 29 συνεργάτες. 69 πιστοποιημένοι εκπαιδευτές για το επάγγελμα, την πώληση, και το προϊόν, 10.398 ώρες εκπαίδευσης, 106.795€ σε προγράμματα εκπαίδευσης.

Με την **κοινωνική μας δράση** ενισχύουμε Φορείς και Ιδρύματα και υποστηρίζουμε παιδιά, ηλικιωμένους, άστεγους και άλλες ευπαθείς ομάδες. Έχουμε μακροχρόνιες συνεργασίες με το Χαμόγελο του Παιδιού και το Χατζηκυριάκειο Ίδρυμα.

Το 2009 δημιουργήσαμε **τράπεζα αίματος**: 26 ημέρες **αιμοδοσίας**, 482 φιάλες αίματος τις οποίες διαθέτουμε όπου υπάρχει ανάγκη.



Lidl Ελλάς & ΣΙΑ ΟΕ



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Λιανικό Εμπόριο Καταναλωτικών Προϊόντων

Χρονολογία έναρξης:

1996

Αριθμός εργαζομένων:

Περίπου 4.000

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού



Η Lidl είναι ένας όμιλος επιχειρήσεων με διεθνή παρουσία στον τομέα του λιανικού εμπορίου, που ιδρύθηκε τη δεκαετία του 1930 στη Γερμανία. Το πρώτο κατάστημα άνοιξε το 1973 στο Ludwigshafen και από τότε ξεκίνησε η επιτυχημένη πορεία της εταιρίας, αρχικά εντός Γερμανίας και κατά τη δεκαετία του 1990 σε όλη την Ευρώπη. Το 1999 άνοιξε το πρώτο μας κατάστημα στην Ελλάδα.

Η Lidl σε αριθμούς

- Δραστηριοποιούμαστε σε 27 χώρες, με περισσότερα από 9.500 καταστήματα στην Ευρώπη και συνολικά 180.000 εργαζόμενους
- Στην Ελλάδα διαθέτουμε περισσότερα από 220 καταστήματα και το προσωπικό μας ανέρχεται σε περίπου 4.000 εργαζόμενους
- Ο αριθμός πελατών μας πανευρωπαϊκά υπερβαίνει τους 50.000.000 την εβδομάδα

Ποιότητα και τιμή με διαφορά!

Προσφέρουμε μεγάλη ποικιλία προϊόντων εξαιρετικής ποιότητας, από προσεκτικά επιλεγμένους προμηθευτές και πάντα στην καλύτερη τιμή.

Η γκάμα των προϊόντων μας μεγαλώνει καθημερινά, συνεπώς ο ποιοτικός έλεγχος είναι συνεχής και γίνεται με αυστηρά κριτήρια. Ελέγχουμε και εξετάζουμε την ποιότητα των προϊόντων μας, μέσα από το εταιρικό Σύστημα Διαχείρισης Ποιοτικού Ελέγχου.

Επιπρόσθετα, συνεργαζόμαστε με ανεξάρτητα και διαπιστευμένα εργαστήρια για τον έλεγχο των καταναλωτικών αγαθών, με στόχο τη συνεχή τους βελτίωση. Είμαστε λοιπόν σε θέση να καθορίζουμε εμείς τις προδιαγραφές για την παραγωγή των προϊόντων της επωνυμίας μας.

Περιβάλλον και Κοινωνική ευθύνη

Έχοντας επίγνωση της ευθύνης μας προς τον άνθρωπο και το περιβάλλον, δεσμευόμαστε έμπρακτα για τη στήριξη του κοινωνικού συνόλου, των συνεργατών μας και την προστασία του περιβάλλοντος. Με δράσεις όπως η συνεχής στήριξη ΜΚΟ, η στήριξη κοινωνικών ιατρείων και παντοπωλείων, η ενίσχυση εκστρατειών προληπτικής ιατρικής, εκπαιδευτικά και διαδραστικά σεμινάρια σε σχολεία, ανάπλαση πάρκων, ανακύκλωση υλικών, κα. αποτελούμε ενεργό μέλος της κοινωνίας στην οποία δραστηριοποιούμαστε.

Τι προσφέρουμε στους νέους εργαζόμενους

Καριέρα με προοπτικές

Ξεκινώντας στη Lidl, εξασφαλίζετε μια καριέρα με αξιολογικά κριτήρια. Φιλοσοφία μας είναι να εξελίσσουμε τους αξιόλογους συνεργάτες μας, προσφέροντας ευκαιρίες ανάπτυξης.

Αποδοχές που ξεπερνούν το μέσο όρο της αγοράς

Αμείβουμε τους συνεργάτες μας με μισθούς και παροχές άνω του μέσου όρου στην αγορά εργασίας. Διαφυλάσσουμε τις νόμιμες παροχές και τα εργασιακά δικαιώματα, ώστε να μας αναγνωρίζετε ως έναν ελκυστικό εργοδότη.

Ολοκληρωμένη εκπαίδευση

Αναλαμβάνουμε να σας προετοιμάσουμε πλήρως για τα νέα σας καθήκοντα. Κάθε νέος εργαζόμενος παρακολουθεί ένα ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, σχεδιασμένο ώστε να ανταποκρίνεται στις προδιαγραφές της θέσης.

Εάν διαθέτετε δεξιότητες όπως επικοινωνία, ευθύτητα και συνέπεια τότε μπορείτε να γίνετε κι εσείς μέλος στην οικογένεια της Lidl.



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Τηλ.

800-111-3333

Web address:

<http://www.lidl-hellas.gr>



SOCIAL MEDIA



<https://www.facebook.com/lidlgr>



IIDA

L'ORÉAL HELLAS ΑΕ



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Καλλυντικά

Κύκλος εργασιών 2013:

114 εκ ευρώ

Χρονολογία έναρξης:

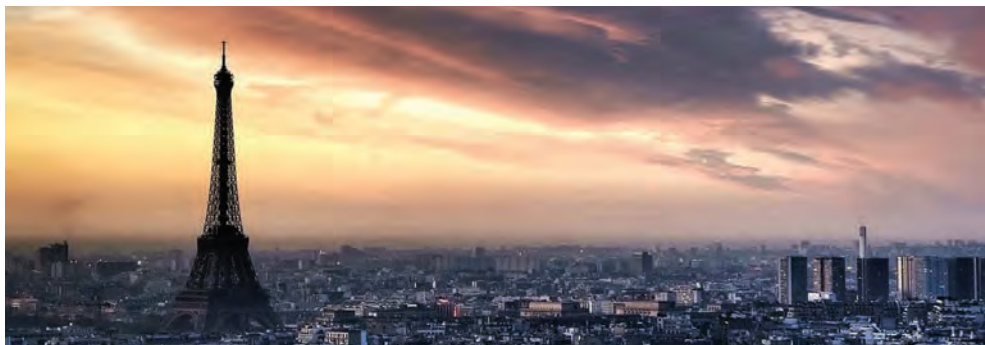
1970

Αριθμός εργαζομένων:

500

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Ειρήνη Δήμου



L'ORÉAL

WORLD LEADER IN BEAUTY PRODUCTS

Η L'Oréal, γηγένης στην παγκόσμια αγορά καλλυντικών, ιδρύθηκε το 1909 και δραστηριοποιείται σε 130 χώρες, απασχολώντας 72.600 εργαζόμενους.

L'Oréal Paris, Garnier, Maybelline, L'Oréal Professionnel, Kerastase, Redken, Matrix, Lancôme, Helena Rubinstein, Biotherm, Yves Saint Laurent, Giorgio Armani Parfums, Ralph Lauren, Kiehl's, Diesel, Vichy, La Roche-Posay... πάνω από 27 μάρκες παγκόσμιες εμβέλειας, που έχουν οδηγήσει τη L'Oréal σε εξαιρετική ανάπτυξη στους κλάδους της περιποίησης μαλλιών και δέρματος, μακιγιάζ και αρωμάτων. Πάνω απ' όλα όμως, η επιτυχία οφείλεται στους ανθρώπους της Εταιρίας μας... γι' αυτό και αναζητάμε μόνο τους καλύτερους!

Φιλοσοφία της L'Oréal είναι να απευθύνεται σε στελέχη που διανύουν τα πρώτα βήματα της καριέρας τους, και να τα αναπτύσσει προσφέροντας εξατομικευμένη εκπαίδευση και μοναδικές ευκαιρίες καριέρας. Απαραίτητες προϋποθέσεις είναι το εξαιρετικό ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η σχετική επαγγελματική εμπειρία, η πολύ καλή γνώση ξένων γλωσσών και ο χειρισμός ΗΥ. Γενικότερα, όμως, η L'Oréal αναζητά άτομα δημιουργικά, που μπορούν να προτείνουν νέες ιδέες, να εργάζονται αποτελεσματικά σε ομάδες και να αγαπούν το αντικείμενο της εργασίας τους.

Τα business games που έχει αναπτύξει σε η L'Oréal, αποτελούν σημαντικό κριτήριο για την επιλογή των μελλοντικών στελεχών μας.

Τα business games, απευθύνονται σε φοιτητές που θέλουν να γνωρίσουν τον δυναμικό κόσμο των καλλυντικών μέσα από ρεαλιστικούς, παγκόσμιους διαγωνισμούς. Το **Brandstorm**, είναι διαγωνισμός αμιγώς μάρκετινγκ, που επικεντρώνεται στην καινοτόμο σκέψη και στη δημιουργικότητα. Στους συμμετέχοντες δίνεται η προοπτική για πρακτική και για περαιτέρω καριέρα στη L'Oréal. Το 2013 η ελληνική ομάδα από το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών κατέκτησε την 2η θέση ανάμεσα σε 44 χώρες!

Οι ενδιαφερόμενοι αρχικά θα πρέπει να καταθέσουν το βιογραφικό τους σημείωμα μέσω της online αίτησης στην παγκόσμια ιστοσελίδα, www.careers.loreal.com. Στη συνέχεια, τα βιογραφικά αξιολογούνται από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, σύμφωνα με τις εκάστοτε εταιρικές ανάγκες, και ακολουθεί μια σειρά συνεντεύξεων με στελέχη της Εταιρίας μας.

Η εκπαίδευση των στελεχών μας σχεδιάζεται σε όλη τη διάρκεια της καριέρας τους, με σκοπό την ανάπτυξη των επαγγελματικών αλλά και των προσωπικών ικανοτήτων τους. Η L'Oréal δίνει στους ανθρώπους της την ευκαιρία έκφρασης και ανάληψης πρωτοβουλιών, γνωρίζοντας ότι η μελλοντική της πορεία εξαρτάται από τη δική τους επιτυχία.

...καινοτομία, δημιουργικότητα, επιχειρηματικότητα, αποτελεσματικότητα, συνεργασία, όλα αποτελούν τα κύρια συστατικά για μια επιτυχημένη καριέρα στη L'Oréal!



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Λεωφ. Εθνικής Αντιστάσεως 39Α

Τηλ.

210 61.88.500

Web address:

www.loreal.com



SOCIAL MEDIA



L'Oreal Greece

L'ORÉAL

A THRILLING EXPERIENCE,
A CULTURE OF EXCELLENCE.

CAREERS.LOREAL.COM



international



together



imaginative



ethical
organization



multifaceted



beauty



responsible



people centered



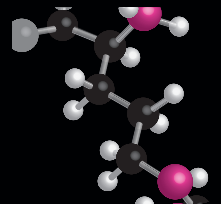
challenging



excelling



never boring



innovative

L'ORÉAL

L'ORÉAL
PROFESSIONNEL

REDKEN
L'ORÉAL PARIS

KÉRASTASE
PARIS

MATRIX
IMAGINE ALL YOU CAN BE

MAYBELLINE
NEW YORK

Take care.
GARNIER

LABORATOIRES
L'ORÉAL
PARIS

LA ROCHE-POSAY
LABORATOIRE DERMATOLOGIQUE

essie

LANCÔME
PARIS

VICHY
LABORATOIRES

YVES SAINT LAURENT

GIORGIO ARMANI

Kiehl's
SINCE 1851

RALPH LAUREN

shu uemura

DIESEL

cacharel

HR

clarisonic

BIO-THERM

VIKTOR & ROLF

SOFTSHEEN CARSON
LABORATORIES

SKINCEUTICALS
ADVANCED PROFESSIONAL SCIENCE



innéov



McKinsey&Company



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Management Consulting

Χρονολογία έναρξης:

2000

Αριθμός εργαζομένων:

50

Υπεύθυνη προσλήψεων:

Christina Chantziaras



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

6, Othonos Street, 10557, Athens

Τηλ.

+30 210 36.72.400

E-mail:

greece_recruiting@mckinsey.com

Web address:

www.mckinsey.gr / www.mckinsey.com

McKinsey&Company

Our Firm

McKinsey&Company is a global management consulting firm, with over 100 offices in 58 countries, advising the top management of the world's leading companies on key strategic, operational and organizational issues.

We have a dual mission, which is to help clients make distinctive, substantial and lasting improvements in their performance, and to attract, develop, excite, and retain exceptional people.

Our cutting-edge expertise in 20 industry sectors and 8 functional areas, supported by substantial research and knowledge development efforts, has led to long-standing, trust-based relationships with the world's leading corporations, public sector institutions and social sector organizations. We are proud to have served 90 of the top 100 companies, according to Forbes Global 2000 list, over the last 5 years.

Our Office

The Athens office was formally established in 2000 and has built a strong reputation in the business community by serving most of the top 15 Greek companies, in the private and public sector. The office serves clients across a number of industries, including banking, insurance, telecom, energy, retail/consumer

goods, healthcare, pharma and airlines. Our clients benefit from our expertise in a wide range of functional areas such as strategy, organization, operational improvements and marketing.

Our People

We believe that distinctive, highly motivated newcomers to the business world can bring fresh and innovative insights to bear on their clients' problems. Each year, McKinsey hires a number of outstanding graduates and post graduates from a diverse range of academic disciplines as entry level consultants, who work as part of a small team comprising of client and McKinsey colleagues from around the world. Dedicated to one project at a time, they contribute fully: gathering and analyzing data, interviewing, coaching and listening, making recommendations and presenting their findings to clients.

Our vibrant, entrepreneurial environment creates opportunities for our consultants to grow as fast as they can – the pace of development depends on them. McKinsey provides invaluable skills, hands-on experience and thorough grounding in the commercial world. Consultants are supported with day-to-day mentoring and coaching, coupled with comprehensive formal training programs from day one, in order to develop their full potential.

Don't just
come to work.
Come to change.



There's no more exciting
time and no more exciting
place to put your talents
to work

www.mckinsey.com/careers

Media - Saturn



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Εμπόριο Ηλεκτρικών Ειδών

Χρονολογία έναρξης:

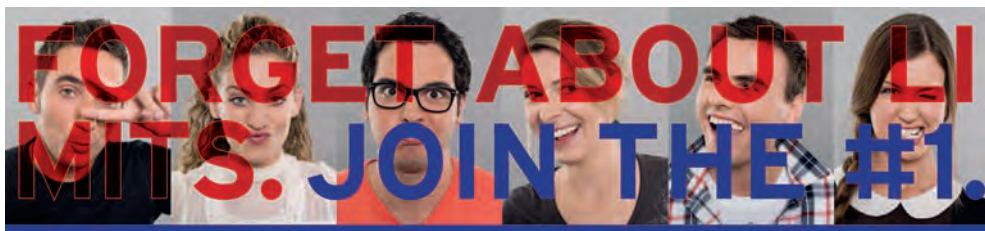
2004

Αριθμός εργαζομένων:

800

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού



MEDIA - SATURN

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Λέοντος 4 και Ελευθερίας,
Τ.Κ 16452, Αργυρούπολη

Τηλ.

210 99.78.400

Fax:

210 99.78.559

Web address:

www.mediamarkt.gr

Η εταιρεία μας

Η Media Saturn, μέλος του Ομίλου Metro Group, ιδρύθηκε το 1961 ανοίγοντας το πρώτο κατάστημα Saturn στην Κολωνία και στη συνέχεια το 1979 το πρώτο κατάστημα Media Markt στο Μόναχο της Γερμανίας κατέχοντας μέχρι σήμερα την πρώτη θέση σε πωλήσεις ηλεκτρονικών ειδών σε 17 χώρες. Ο Όμιλος Media Saturn αριθμεί πάνω από **900 καταστήματα** εκ των οποίων τα 52 άνοιξαν τις πύλες τους στο καταναλωτικό κοινό το 2012 απασχολώντας σε παγκόσμια κλίμακα συνολικά **65.000 εργαζόμενους**.

Στην Ελλάδα το πρώτο κατάστημα Media Markt άνοιξε τις πύλες του για το καταναλωτικό κοινό στην περιοχή του Αμαρουσίου το Νοέμβριο του 2005. Συνεχίζοντας την επιτυχημένη πορεία, η Media Markt σήμερα φτάνει να απαριθμεί **10 καταστήματα** συνολικά σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Λάρισα. Το Νοέμβριο του 2012, η Media Markt ακολουθώντας τις επιτακτικές ανάγκες τόσο της σύγχρονης εποχής όσο και των πελατών, επεκτείνει την εμπορική της δραστηριότητα στο χώρο του ηλεκτρονικού εμπορίου, παρέχοντας με αυτό τον τρόπο τη δυνατότητα για online παραγγελίες προϊόντων.

Το εταιρικό μας μοντέλο

Στόχος μας στη Media Markt είναι να προσφέρουμε στον καταναλωτή μία μοναδική αγοραστική εμπειρία συνδυάζοντας **μεγάλη ποικιλία προϊόντων, χαμηλές τιμές και υπηρεσίες υψηλής ποιότητας**. Γι' αυτό το λόγο, για πάνω από 30 χρόνια το εμπορικό σήμα της εταιρείας μας είναι συνδεδεμένο με την τεχνολογική καινοτομία, την αξιοπιστία, το έμπειρο και εξειδικευ-

μένο προσωπικό και τη δυναμική διαφημιστική παρουσία.

Η δύναμή μας είναι οι άνθρωποί μας

Οι εργαζόμενοί μας αποτελούν το σημαντικότερο κεφάλαιο της εταιρείας μας και το ανταγωνιστικό μας πλεονέκτημα. Αναζητούμε ανθρώπους στους οποίους μπορούμε να βασιστούμε τα μελλοντικά στρατηγικά μας πλάνα και επενδύουμε στη **διαρκή εκπαίδευση** και κατάρτισή τους δίνοντάς τους ευκαιρίες για συνεχή βελτίωση και εξέλιξη μέσω της **Media Saturn Academy** που έχουμε δημιουργήσει.

Η σημασία της εκπαίδευσης για εμάς αντανακλάται στο δείκτη της χρηματικής επένδυσης της εταιρείας έναντι των πωλήσεων, ο οποίος ανέρχεται στο 0,29%.

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα της Ακαδημίας καλύπτουν στοχευμένες ανάγκες των ανθρώπων της εταιρείας μας ανάλογα με το αντικείμενό τους. Τα μαθήματα γίνονται μέσω **e-learning**, παρακολούθησης σε αίθουσα και προσωπικής καθοδήγησης στο χώρο εργασίας.

Συμπληρωματικά με τη Media Saturn Academy, οι άνθρωποι σε θέση ευθύνης στη Media Saturn έχουν τη δυνατότητα να εντοπίσουν τις δυνατές περιοχές καθώς και τις περιοχές για περαιτέρω ανάπτυξη μέσω της συμμετοχής τους στα **Κέντρα Ανάπτυξης**.

Για περισσότερες πληροφορίες επισκεφτείτε την ανανεωμένη ιστοσελίδα:

<http://www.mediamarkt.gr> και ενημερωθείτε για:

- Ενεργές θέσεις εργασίας
- Προϊόντα και προσφορές
- Πληροφορίες για την εταιρεία μας



Mylan, ο παγκόσμιος ηγέτης στα γενόσημα και ειδικά φαρμακευτικά προϊόντα

Εδώ και 50 χρόνια, η Mylan παραμένει πιστή στη δέσμευσή της: **Να παρέχει πρόσβαση σε φάρμακα υψηλής ποιότητας σε 7 δισεκατομμύρια ανθρώπους**

- Είμαστε μία από τις **μεγαλύτερες εταιρείες γενόσημων** φαρμάκων παγκοσμίως
- Απασχολούμε παγκοσμίως περισσότερους από **20 χιλιάδες εργαζόμενους**
- Παράγουμε περίπου **1.200 διαφορετικά προϊόντα** και διαθέτουμε ένα από τα μεγαλύτερα και ποιοτικότερα χαρτοφυλάκια της φαρμακευτικής βιομηχανίας
- Τα προϊόντα μας διατίθενται σε περισσότερες από **140 χώρες**

- Η **Mylan** κατέχει την **πρώτη θέση** στις αγορές της Γαλλίας, Αυστραλίας και Νέας Ζηλανδίας, τη δεύτερη θέση στις αγορές των Η.Π.Α και Ιταλίας και μία από τις 5 πρώτες θέσεις σε Ην. Βασίλειο, Βέλγιο, Πορτογαλία, Σουηδία, Ολλανδία και Καναδά
- Με επικέντρωση στην **καινοτομία** και την **ανάπτυξη** νέων φαρμακοτεχνικών μορφών

Η Mylan καινοτομεί και στον Ελληνικό χώρο. Προσφέρει στον Έλληνα ασθενή 47 διαφορετικά φάρμακα σε 98 συσκευασίες, ενώ συνεχίζει αμείωτα να εμπλουτίζει το portfolio της με νέα ποιοτικά και προσιτά οικονομικά σκευάσματα, καλύπτοντας ακόμη μεγαλύτερο εύρος θεραπευτικών αναγκών.

Mylan. Η ποιότητα είναι στο DNA μας!

Generics Pharma Hellas Ltd. θυγατρική της **Mylan Inc.**
Λ. Βουλιαγμένης 577Α, 164 51 Αργυρούπολη, Τηλ.: 210 99.36.410,
Fax: 210 99.56.410, info@mylan.gr, **Mylan.com**
Φαρμακοεπαγρύπνηση: Τηλ.: 210 99.36.410, Fax: 210 99.47.377
e-mail: pharmacovigilance@mylan.gr

Copyright 2013 Mylan Inc. All Rights Reserved. MYL AD_08-12/13

 **Mylan**
Seeing
is believing

Mondelēz International Inc.



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

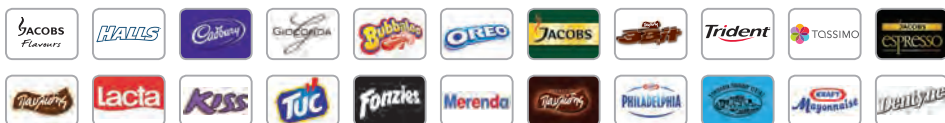
Βιομηχανία και εμπορία τυποποιημένων τροφίμων

Κύκλος εργασιών 2012:

213 εκατ. ευρώ

Χρονολογία έναρξης:

Πολυεθνικός μορφής από το 1988/
Ως Παυλίδης από το 1841



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Αριστοτέλους 19-21, 144 51
Μεταμόρφωση

Τηλ.

210 28.89.000

Fax:

210 28.51.430

E-mail:

recruitinggreece@mdlz.com

Web address:

www.mondelezcareers.gr
www.mondelezinternational.com



SOCIAL MEDIA



<https://www.facebook.com/mondelezinternational>



<http://www.linkedin.com/company/mondelezinternational>



<http://www.youtube.com/channel/UC4K4zLoKvkhNhgRTctZu8JA>



ΒΡΑΒΕΙΑ



Η Mondelez International Inc. είναι η μεγαλύτερη εταιρεία στο χώρο του snacking παγκοσμίως.

Το όνομα Mondelez υποδηλώνει μια μεγάλη, δυναμική εταιρεία με αγαπημένα και «απολαυστικά» brands στο χώρο του snacking (σοκολάτα, μπισκότα, καφές, τσίκλα, καραμέλα), με παρουσία σε περισσότερες από 165 χώρες του κόσμου, με 110.000 εργαζόμενους και περίπου 300 γραφεία, κέντρα έρευνας και ανάπτυξης, κέντρα διανομής, παραγωγικές μονάδες και με κύκλο εργασιών για το 2013, 35 δισεκατομμύρια δολάρια.

Η Mondelez International (παλαιότερα ως Kraft Foods) έχει παρουσία στην Ελλάδα από το 1988 και προωθεί με ευθύνη αγαπημένα προϊόντα όπως: σοκολάτες Lacta, Υγείας Παυλίδη, Παυλίδη Γεμιστές, κουβερτούρα Παυλίδη, Kiss, γκοφρέτα 3BIT, Merenda, σοκολατάκια Gioconda, τυρί κρέμα Philadelphia, μαγιονέζα και κέτσαπ Kraft, μπισκότα OREO και Εργαστήρι Παυλίδη, αλμυρά σνακ Fonzie, καφέ φίλτρου JACOBS, JACOBS Espresso, Maxwell House, ροφήματα TASSIMO, ρόφημα σοκολάτας Lacta και Cadbury, τσίκλες Trident, Dentyne, καραμέλες Halls και τσικλόφουσκα Bubbalo. Η εταιρία απασχολεί περίπου 500 εργαζόμε-

νους και διατηρεί παραγωγική μονάδα στην Αθήνα και γραφεία σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη.

Το όραμά μας:

Create Delicious Moments of JOY! - Δημιουργούμε απολαυστικές στιγμές χαράς!

Οι 7 αξίες μας:

Γνωρίζοντας ότι τα έργα μιλούν δυνατότερα από τις λέξεις, στην Mondelez International :

- Εμπνέουμε εμπιστοσύνη.
- Ενεργούμε ως επαγγελματίες.
- Είμαστε απλοί.
- Είμαστε ανοιχτοί και δεκτικοί.
- Λέμε τα πράγματα με το όνομά τους.
- Οδηγούμαστε από το μυαλό και την καρδιά.
- Συζητάμε. Αποφασίζουμε. Αποδίδουμε.

Όλα τα παραπάνω συνθέτουν την ταυτότητά μας!

Μέσα στο πλαίσιο αυτό ψάχνουμε ταλαντούχους και ικανούς ανθρώπους με ομαδικό πνεύμα και πάθος για ό,τι κάνουν. Ανθρώπους με αφοσίωση στην ποιότητα και την υπεροχή, με ανοιχτούς ορίζοντες και καινοτόμο τρόπο σκέψης.



**big enough
to have iconic
brands**

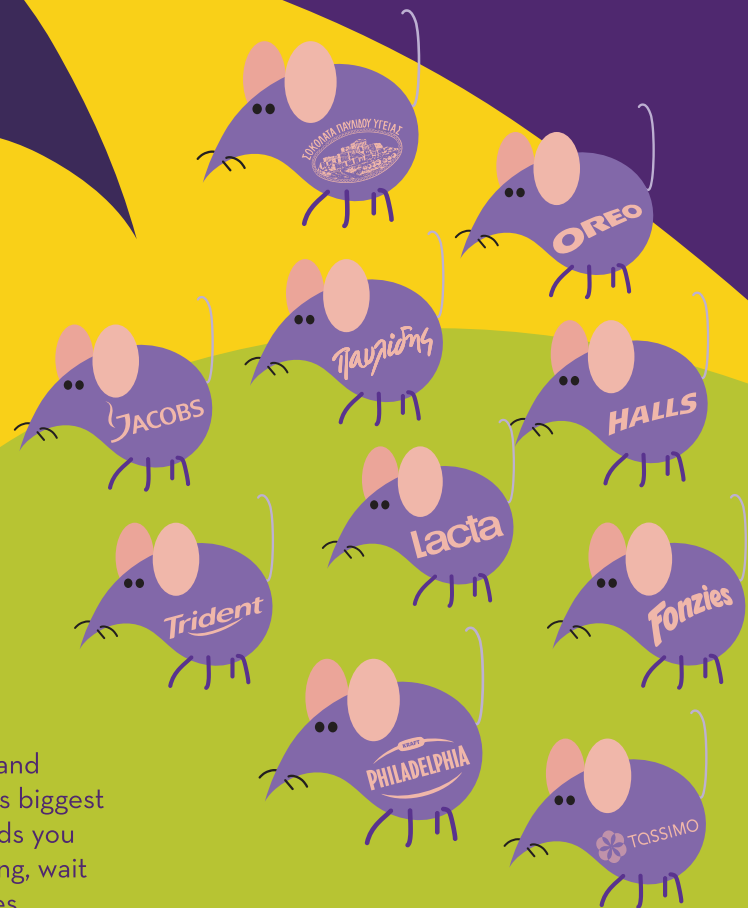


**small enough to
make them your own.**

A global snacking powerhouse with the agility to act fast and carry out bold ideas, Mondelēz International is the world's biggest new start-up. We deliver the iconic, mouth-watering brands you love in over 165 countries. And if you think they're tempting, wait until you get a taste of our irresistible career opportunities.

HUNGRY for a challenge?

Visit mondelezcareers.gr



the power of big. and small.

Μύθος Ζυθοποιία Α.Ε. — Part of the Carlsberg Group



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Παραγωγή και εμπόριο μπίρας

Κύκλος εργασιών 2012:

85 εκ. €

Χρονολογία έναρξης:

1968

Αριθμός εργαζομένων:

300

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού



ΜΥΘΟΣ ΖΥΘΟΠΟΙΙΑ

Part of the Carlsberg Group

Η Εταιρία μας

Η **Μύθος Ζυθοποιία** είναι από τις μεγαλύτερες ζυθοποιίες στην Ελλάδα και μέλος του **Ομίλου Carlsberg**. Φιλοδοξία μας είναι να **είμαστε η ταχύτερα αναπτυσσόμενη εταιρεία μπίρας στην Ελλάδα**.

Η εταιρεία διαθέτει ιδιόκτητη μονάδα παραγωγής στην περιοχή της Σίνδου, στη Θεσσαλονίκη, όπου παράγει τις μπίρες **Mythos, Kaiser, Kaiser Blonde, Kaiser Double Malt και Henninger**, τις οποίες και διανέμει στη χώρα μας. Ειδικά σε ό,τι αφορά την μπίρα Mythos, την πιο διάσημη ελληνική μπίρα, η εταιρεία αναπτύσσει έντονη εξαγωγική δραστηριότητα, καθώς το συγκεκριμένο προϊόν αποτελεί τη μοναδική ελληνική μάρκα μπίρας που εξάγεται σε περίπου 40 χώρες και έχει επώνυμη ζήτηση και φανατικούς θαυμαστές.

Παράλληλα, η εταιρεία εισάγει και διανέμει στη χώρα μας διεθνώς αναγνωρισμένες μάρκες: τη δανέζικη **Carlsberg**, τη μεξικάνικη **Corona Extra**, τις ιρλανδικές μπίρες της Diageo **Guinness** και **Kilkenny**, τη βέλγικη **Grimbergen**, τη βαυαρική προέλευσης weissbier **Schneider Weisse**, τον Ιρλανδέζικο μηλίτη **Magners** και τον Οίνο από μήλα **Somersby**, προσφέροντας στον έλληνα καταναλωτή νέες, ποιοτικές γεύσεις.

Η Μύθος Ζυθοποιία δίνει ιδιαίτερη έμφαση στο πεδίο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και αναπτύσσει σχετικές πρωτοβουλίες σε τομείς όπως, η προστασία του περιβάλλοντος με επικέντρωση σε ενέργειες εξοικονόμησης ενέργειας, νερού, ηλεκτρισμού και διαχείρισης απορριμμάτων.

Παράλληλα προωθεί τη νεανική επιχειρηματικότητα και καινοτομία και στηρίζει πρωτοβουλίες, δράσεις και εκστρατείες Μη Κυβερνητικών Ορ-

γανισμών, βοηθώντας στο έργο και στις προσπάθειές τους παρά τις δυσκολίες του οικονομικού περιβάλλοντος.

Το Εργασιακό μας Περιβάλλον

Στη Μύθος Ζυθοποιία **«ζυθοποιούμε»** ένα καλύτερο μέλλον για τους ανθρώπους μας!

Οι άνθρωποι που εντάσσονται στην ομάδα μας έχουν τη δυνατότητα να εργαστούν σε ένα δυναμικό περιβάλλον με σημαντικές ευκαιρίες εξέλιξης. Στόχος μας είναι η ανάπτυξη και η διατήρηση εσωτερικών ταλέντων μέσα από στρατηγικές κινητικότητας (rotation), ανταγωνιστικών αμοιβών και παροχών και ανάπτυξης ηγετικών ικανοτήτων.

Προωθούμε μία κουλτούρα υψηλής απόδοσης και δημιουργούμε ένα περιβάλλον εργασίας με αφοσιωμένους και δεσμευμένους εργαζόμενους. Το ομαδικό πνεύμα αποτελεί βασικό στοιχείο της εταιρικής μας κουλτούρας, αφού πιστεύουμε ότι πίσω από κάθε επιτυχία κρύβεται μία συλλογική προσπάθεια. Παράλληλα αναγνωρίζουμε και επιβραβεύουμε την ατομική προσπάθεια και αποτελεσματικότητα, αφού θεωρούμε ότι καθένας μας έχει τη δύναμη να κάνει τη διαφορά.

Διαδικασία Επιλογής

Στη Μύθο Ζυθοποιία ακολουθούμε μία αποτελεσματική, δίκαιη και διαφανή διαδικασία αξιολόγησης, υποστηρίζοντας τη διαφορετικότητα και τις ίσες ευκαιρίες για όλους.

Για κάθε επιλογή χρησιμοποιούμε πάντα περισσότερες από μία μεθόδους αξιολόγησης ανάλογα με το επίπεδο και την πολυπλοκότητα του ρόλου.

Τα βασικότερα εργαλεία αξιολόγησης είναι: δομημένες συνεντεύξεις, ψυχομετρικά εργαλεία, κέντρα αξιολόγησης και συστάσεις.



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Λ. Κηφισίας 280, Χαλάνδρι

Τηλ.

210 66.75.200

Fax:

210 66.75.297

E-mail:

hr@mythosbrewery.gr

Web address:

www.mythosbrewery.gr



SOCIAL MEDIA



<https://www.facebook.com/MythosBeerOfficial>



<https://www.facebook.com/kaisergreece>



www.linkedin.com/company/mythos-brewery-part-of-the-carlsberg-group



<http://www.youtube.com/user/mythosbeergreece>



ΒΡΑΒΕΙΑ



2001: Χρυσό βραβείο στον διαγωνισμό «2001 INTERBEER INTERNATIONAL BEER & WHISKEY COMPETITION»



2011: Βραβείο Ανώτατης Γεύσης (Superior Taste Award) του ITQI



2012 True Leaders
By ICAP Group



2011 True Leaders
By ICAP Group



MYTHOS BREWERY

Part of the Carlsberg Group



ΑΥΤΗ ΕΙΝΑΙ
Η ΔΥΝΑΜΗ ΜΑΣ.
ΑΥΤΟΣ ΕΙΝΑΙ
Ο ΜΥΘΟΣ ΜΑΣ.



Απολαύστε υπεύθυνα

Nestlé Ελλάς Α.Ε.



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Βιομηχανία-Εμπόριο τροφίμων και ποτών

Κύκλος εργασιών 2012:

434 εκατ. Ευρώ

Χρονολογία έναρξης:

1973 (Ελλάδα)

Αριθμός εργαζομένων:

1. 129 (Δεκέμβριος 2013)

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Τμήμα Ανθρωπίνου Δυναμικού



Nestlé

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Πατρόκλου 4, 151 25, Παράδ. Αμαρουσίου

Τηλ.

210 6884111

Web address:

www.nestle.gr

SOCIAL MEDIA

- /NestleGreece
- /NescafeFrappe
- /NestleFitness
- /NescafeGreece
- /LoumidisPapagalos
- /KitKatGreece
- /NestleGreece

ΒΡΑΒΕΙΑ

- **Marketing Excellence Awards 2010:**
Ανάπτυξη Καλύτερου Προϊόντος (Nescafé Dolce Gusto)
- **Retail Business Awards 2011:**
Προτιμώμενος Προμηθευτής / Τρόφιμα και Ποτά
- **Corporate Affairs Excellence Awards 2012:**
Επικοινωνιακή Διαχείριση Κρίσης
- **Σελφ Σέρβις Excellence Awards 2013:**
Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη-CSR- Άνθρωπος
- **Famous Brands 2013:**
1ο Βραβείο Χρυσής Φήμης (Λουμιδης Παπαγάλος)
- **Marketing Excellence Awards 2013:**
Ολοκληρωμένη Επικοινωνία Marketing (Nescafé)

Η Nestlé είναι η κορυφαία εταιρεία στον τομέα της Διατροφής, της Υγείας και της Ευεξίας παγκοσμίως. Ιδρύθηκε το 1967 από τον Henri Nestlé, τον ελβετό φαρμακοποιό που δημιούργησε την πρώτη τροφή για βρέφη με βάση το γάλα. Από τότε μέχρι σήμερα η φιλοσοφία που διέπει τη διαδρομή της εταιρείας που πήρε το όνομά του δεν έχει αλλάξει. **Στόχος της Nestlé είναι να αναπτύσσει προϊόντα υψηλής διατροφικής αξίας που να απαντούν στις ανάγκες και τις επιθυμίες των καταναλωτών της.**

Με έδρα της το Vevey στην Ελβετία, σήμερα η Nestlé διαθέτει τα προϊόντα της σε περισσότερες από 194 χώρες, λειτουργεί 468 εργοστάσια σε 86 χώρες και απασχολεί 339.000 εργαζομένους παγκοσμίως. Στην Ελλάδα η εταιρεία ιδρύθηκε με τη σημερινή της μορφή το 1973, ωστόσο τα προϊόντα της έχουν παρουσία στη χώρα μας για περισσότερο από έναν αιώνα. Σήμερα η Nestlé λειτουργεί τέσσερα εργοστάσια και απασχολεί πάνω από 1000 άτομα μόνο με προσωπικό. Στην ελληνική αγορά διαθέτει προϊόντα βρεφικής διατροφής, καφέ, σοκολάτες, προϊόντα μαγειρικής, δημητριακά πρωινού, φυσικό μεταλλικό νερό, στιγμιαία σοκολατούχα ροφήματα, παγωτά, προϊόντα για επαγγελματική χρήση και προϊόντα διατροφής κατοικίδιων ζώων, μέσα από μεγάλη γκάμα καταξιωμένων προϊόντων, όπως **Nescafé, Λουμιδης Παπαγάλος, Buondi, Neslac, Fitness, Cheerios, Nesquik, Κορνέ, Maggi, Crunch, Kit Kat, Perrier, Boss, Magnum, Nirvana κ.ά.**

Στη Nestlé πιστεύουμε ότι η επιτυχία μιας εταιρείας ξεκινά από τους ανθρώπους της. Ανα-

ζητούμε υποψήφιους με **καλή ακαδημαϊκή εκπαίδευση, άριστη γνώση αγγλικών και άλλων ξένων γλωσσών και εξοικείωση με τις σύγχρονες εφαρμογές των social media.** Επίσης θέλουμε συνεργάτες με ενθουσιασμό, που ξέρουν να επικοινωνούν και να συνεργάζονται, αλλά και να προσαρμόζονται σε διαφορετικές νοοτροπίες και καθήκοντα.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνουμε στους νέους. Σε μια προσπάθεια να βοηθήσουμε ουσιαστικά στο ζήτημα της νεανικής απασχόλησης, το Νοέμβριο του 2013 ανακοινώσαμε στην Αθήνα την πανευρωπαϊκή πρωτοβουλία **Nestlé needs YOUth,** που στόχο έχει να δημιουργήσει 20.000 ευκαιρίες απασχόλησης σε όλη την Ευρώπη για νέους κάτω των 30 ετών μέσα στα επόμενα τρία χρόνια. Στο πλαίσιο αυτής της πρωτοβουλίας, προσφέρουμε εκτός από τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας και μεγάλο αριθμό ευκαιριών και πρακτική άσκηση στην εταιρεία μας.

Η Nestlé στην Ελλάδα προσελκύει χιλιάδες υποψήφιους κάθε χρόνο. Η αξιολόγηση γίνεται με σύγχρονες μεθόδους, που περιλαμβάνουν πολλαπλές συνεντεύξεις, τεστ δεξιοτήτων και παρουσίαση case study.

Εξίσου ουσιαστική είναι και η παρακολούθηση της προόδου και ανάπτυξης των ανθρώπων μας μέσα στην εταιρεία. Αμφίδρομη επικοινωνία και προηγμένα εργαλεία αξιολόγησης δίνουν τη δυνατότητα στους ανθρώπους μας να εκμεταλλευτούν το γεωγραφικό και λειτουργικό εύρος των δραστηριοτήτων της Nestlé και να εντοπίσουν το επόμενο σκαλοπάτι στην καριέρα τους.

There's
more to life
 at Nestlé



NOVARTIS (HELLAS) S.A.C.I.



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Φαρμακευτική Εταιρεία

Κύκλος εργασιών 2013:

???

Χρονολογία έναρξης:

1996

Αριθμός εργαζομένων:

600

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού



NOVARTIS

Προεπισκόπηση

Η **Novartis** είναι μια από τις **κορυφαίες φαρμακευτικές εταιρείες παγκοσμίως** που δημιουργήθηκε από τη συγχώνευση των εταιρειών Ciba και Sandoz το 1996. Σήμερα, με έδρα τη Βασιλεία της Ελβετίας, δραστηριοποιείται σε 140 χώρες, στις οποίες απασχολούνται περισσότεροι από 130.000 εργαζόμενοι. Δραστηριοποιείται στους Τομείς των Φαρμακευτικών Ιδιοσκευασμάτων, των Εμβολίων και Διαγνωστικών, των Γενοσήμων Φαρμάκων – Generics (Sandoz), των Καταναλωτικών Προϊόντων Υγείας (OTC) και της Οφθαλμολογικής Φροντίδας (Alcon).

Αποστολή μας είναι η παροχή μιας ευρείας σειράς φαρμακευτικών σκευασμάτων που προστατεύουν την υγεία, θεραπεύουν ασθένειες και βελτιώνουν την ποιότητα ζωής των ασθενών, απαντώντας πλήρως στις προκλήσεις και τις ευκαιρίες που δημιουργούνται στο δυναμικά μεταβαλλόμενο περιβάλλον του χώρου της Υγείας. Παράλληλα, ενισχύει πολυάριθμα ερευνητικά και εκπαιδευτικά προγράμματα Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων, Κλινικών και Ιατρικών Εταιρειών, καθώς και Συλλόγους ασθενών και Κοινωνοφελείς Οργανισμούς.

Για να μάθετε περισσότερα για τη Novartis, μπορείτε να επισκεφθείτε την παγκόσμια ιστοσελίδα www.novartis.com

Novartis Hellas

Ο Όμιλος Novartis στην Ελλάδα, αποτελείται από την **Novartis Hellas**, την **Alcon** και τη **Sandoz** δραστηριοποιείται στον τομέα των Συνταγογραφούμενων Ιδιοσκευασμάτων και

των Μη Συνταγογραφούμενων Φαρμάκων, τα οποία διαθέτει στην ελληνική αγορά μέσα από ένα μεγάλο δίκτυο διανομής (φαρμακαποθηκών, φαρμακείων και νοσοκομείων). Τα κεντρικά γραφεία της Novartis Hellas βρίσκονται στη Μεταμόρφωση Αττικής, ενώ λειτουργεί γραφείο και στη Θεσσαλονίκη.

Στόχος μας είναι η εξυπηρέτηση της ιατρικής κοινότητας και των πασχόντων συνανθρώπων μας.

Για να μάθετε περισσότερα για τη Novartis Hellas, μπορείτε να επισκεφθείτε την εταιρική ιστοσελίδα μας www.novartis.gr

Κουλτούρα

Στη Novartis, γνωρίζουμε πολύ καλά ότι το ανθρώπινο δυναμικό κάνει την διαφορά. Για το λόγο αυτό, σεβόμαστε τους ανθρώπους μας, υποστηρίζουμε τις προσπάθειές τους και εργαζόμαστε με στόχο το καλύτερο αποτέλεσμα. Θέλουμε όλοι οι άνθρωποι μας να είναι υπερήφανοι που εργάζονται στη Novartis και να είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Σκοπός μας είναι να προσλαμβάνουμε ανθρώπους που διαθέτουν ταλέντο, ενέργεια, δέσμευση στην επίτευξη των στόχων και ικανότητα να σκέφτονται πέρα από τα καθιερωμένα.

Για να μάθετε περισσότερα για τις ανοικτές θέσεις εργασίας και να καταχωρήσετε το βιογραφικό σας σημείωμα στην παγκόσμια ηλεκτρονική βάση δεδομένων της Novartis, μπορείτε να επισκεφθείτε την ιστοσελίδα μας, επιλέγοντας την καρτέλα/πεδίο «καριέρα».



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

12ο χλμ. Αθηνών-Λαμίας,
Μεταμόρφωση, 14451, Αθήνα

Τηλ.

210 28.11.712

Web address:


www.novartis.gr



SOCIAL MEDIA

 <http://www.facebook.com/novartis>

 <http://twitter.com/novartis>

 <http://www.linkedin.com/company/novartis/careers>



ΒΡΑΒΕΙΑ





Έχουμε σύμμαχο.

Όλοι θέλουμε να ξέρουμε ότι μπορούμε να βασιζόμαστε σε κάποιον, ότι έχουμε έναν σύμμαχο που μπορεί και προσπαθεί να δώσει λύσεις μέσα από καινοτόμες προτάσεις και υπεύθυνη στάση.

Η Novartis απαντάει σε αυτή την ανάγκη με επιστημονικές έρευνες και καινοτόμες θεραπείες. Οι 90 κλινικές μελέτες στην Ελλάδα αποτελούν μία επένδυση αξίας άνω των 10 εκατομμυρίων ευρώ, δίνοντας παράλληλα πρόσβαση στους ασθενείς σε νέες θεραπείες, αλλά και προσφέροντας στους επαγγελματίες υγείας νέες γνώσεις και εμπειρίες.

Ένας σύμμαχος δίπλα μας κάθε μέρα, στα εύκολα και στα δύσκολα.





ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Ολοκληρωμένες τηλεπικοινωνιακές υπηρεσίες

Κύκλος εργασιών 2013:

4.054,1 εκατ. Ευρώ (Όμιλος)

Χρονολογία έναρξης:

1949

Αριθμός εργαζομένων (Ελλάδα):

6.900 περίπου

Αριθμός εργαζομένων (Όμιλος):

22.000 περίπου

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ



ΟΤΕ

Ο Όργανισμός Τηλεπικοινωνιών της Ελλάδος (ΟΤΕ Α.Ε.) είναι ο μεγαλύτερος τηλεπικοινωνιακός πάροχος στην Ελλάδα, ενώ μαζί με τις θυγατρικές του αποτελεί έναν από τους κορυφαίους τηλεπικοινωνιακούς ομίλους στη Νοτιοανατολική Ευρώπη. Είναι μία από τις πέντε μεγαλύτερες εταιρείες στο Χρηματιστήριο Αθηνών, σύμφωνα με την κεφαλαιοποίηση, ενώ οι μετοχές του διαπραγματεύονται στο διεθνές χρηματιστήριο του Λονδίνου. Στο μετοχικό κεφάλαιο του ΟΤΕ μετέχουν η Deutsche Telekom με ποσοστό 40% και το Ελληνικό Δημόσιο με 10%. Ο Όμιλος ΟΤΕ απασχολεί περίπου 22.000 άτομα σε 3 χώρες.

Δραστηριότητες

Ο Όμιλος ΟΤΕ προσφέρει το σύνολο των τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών, από σταθερή και κινητή τηλεφωνία και ευρυζωνικές υπηρεσίες, μέχρι υπηρεσίες τηλεόρασης, επικοινωνία δεδομένων υψηλών ταχυτήτων και υπηρεσίες μισθωμένων γραμμών. Το εκτεταμένο εμπορικό δίκτυο του Ομίλου αποτελείται από τα καταστήματα ΟΤΕ και COSMOTE αλλά και τη ΓΕΡΜΑΝΟΣ, την πλέον επιτυχημένη αλυσίδα λιανικής στον τομέα των τηλεπικοινωνιών στη ΝΑ Ευρώπη. Παράλληλα με τις κύριες τηλεπικοινωνιακές του δραστηριότητες, ο Όμιλος δραστηριοποιείται στην Ελλάδα και στους τομείς των ναυτιλιακών επικοινωνιών, των ακινήτων και της εκπαίδευσης, καθώς και την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών.

Τηλεπικοινωνιακές Υποδομές

Με τα πλέον σύγχρονα δίκτυα τηλεφωνίας και δεδομένων και με περισσότερα από 35.000 χιλιόμετρα οπτικές ίνες, και πολυάριθμες δορυφορικές, υποβρύχιες και επίγειες διεθνείς ζεύξεις με όλα τα σημεία της υδρογείου, ο ΟΤΕ εξα-

σφαλίζει τη δυνατότητα σύγχρονων και ποιοτικής επικοινωνίας.

Εταιρική Υπευθυνότητα

Ο Όμιλος ΟΤΕ έχει συνδέσει διαχρονικά την παρουσία του με την κοινωνική προσφορά. Με πυλώνες το Περιβάλλον, την Κοινωνία, τους Εργαζομένους και την Αγορά, υλοποιεί ολοκληρωμένα προγράμματα Εταιρικής Υπευθυνότητας, προσθέτοντας αξία σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη. Τα προγράμματα Εταιρικής Υπευθυνότητας που υλοποιούν οι εταιρείες του Ομίλου έχουν αποσπάσει σημαντικές διακρίσεις ενώ και οι ετήσιοι Απολογισμοί Εταιρικής Υπευθυνότητας ακολουθούν διεθνώς πιστοποιημένα και αναγνωρισμένα standards ακριβείας και ποιότητας.

Οι άνθρωποί μας

Το ισχυρότερο ανταγωνιστικό μας πλεονέκτημα είναι οι άνθρωποί μας. Στελέχη με άριστη τεχνολογία, επαγγελματική εμπειρία, ευσυνειδησία και υπευθυνότητα, που δίνουν καθημερινά τον καλύτερό τους εαυτό. Για τους ανθρώπους μας εξασφαλίζουμε ένα εργασιακό περιβάλλον που δίνει έμφαση στην ομαδικότητα, την επικοινωνία, την εξέλιξη των προσωπικών δεξιοτήτων και την επιβράβευση των υψηλών επιδόσεων.

Μαζί είμαστε ένα

Με σημείο αναφοράς τον πελάτη και τη σχέση μαζί του, ο ΟΤΕ αναλαμβάνει μία δέσμευση προς όλους: «Μαζί, είμαστε ένα». Η καθημερινότητα των πελατών γίνεται έμπνευση για την περαιτέρω εξέλιξη των προϊόντων και των υπηρεσιών και την παροχή ολοκληρωμένων εξυπηρέτησης, ούτως ώστε με αξιοπιστία, αμεσότητα και ειλικρίνεια ο ΟΤΕ να αποτελεί την πρώτη επιλογή για ποιοτική επικοινωνία. Περισσότερες πληροφορίες στην ηλεκτρονική διεύθυνση: www.ote.gr



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Κηφισίας 99, 15124 Μαρούσι, Αθήνα

Τηλ.

210 611255 (HR Helpdesk)

Αποστολή Βιογραφικών:

hr@ote.gr

Web address:

www.ote.gr



SOCIAL MEDIA



<http://facebook.com/Ote>



<http://youtube.com/Ote>

Όταν η αξιοπιστία, γίνεται **σημείο αναφοράς!**



OTE Double Play

Κάνε τη σωστή επιλογή στην επικοινωνία σου!

Υπάρχει ένα πρόγραμμα OTE Double Play που σίγουρα σου ταιριάζει, για να σερφάρεις γρήγορα και αξιόπιστα, και να μιλάς δωρεάν προς σταθερά και κινητά σε όλη την Ελλάδα. Και όλα αυτά, σε τιμή που δεν πρέπει να σου ξεφύγει: μόνο από **23,90€** /μήνα.

Η ανάγκη σου για αξιόπιστη επικοινωνία
είναι για μας έμπνευση.

ΔΙΚΤΥΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ
13888    ote.gr

Η τιμή αφορά το OTE Double Play 4 Economy (έως 4Mbps) για σύνδεση 12μηνιαίας διάρκειας και ισχύει για τους πρώτους 6 μήνες. Στη συνέχεια διαμορφώνεται σε 27,90€. Τέλος ενεργοποίησης για νέα τηλεφωνική γραμμή OTE: 36,09€.



Μαζί, είμαστε ένα.



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Καταναλωτικά προϊόντα

Χρονολογία έναρξης:

1960 (στην Ελλάδα), 1837 (παγκοσμίως)

Αριθμός εργαζομένων:

Περισσότεροι από 120.000 παγκοσμίως



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Αγίου Κωνσταντίνου 49, Μαρούσι, 151 24

Τηλ.

210 8764000

Web address:

www.we.experiencepg.com/

www.pg.com



SOCIAL MEDIA



www.facebook.com/pgcareers

P&G

Η P&G αγγίζει με τα προϊόντα της 4,6 δισεκατομμύρια ανθρώπους σε όλο τον κόσμο. Η Εταιρία διαθέτει ένα από τα πιο δυνατά χαρτοφυλάκια κορυφαίων προϊόντων εμπιστοσύνης και ποιότητας μεταξύ των οποίων τα Ace®, Always®, Ambi Pur®, Ariel®, Essex®, Noxzema®, Crest®, Swiffer®, Duracell®, Fairy®, Venus®, Gillette®, Head & Shoulders®, Iams®, Lenor®, Head & Shoulders®, Olay®, Oral-B®, Pampers®, Pantene®, Tide®, Vicks® and Wella®.

μόνο μια παγκόσμια εταιρία μπορεί να προσφέρει, αλλά και να απογειώσει την καριέρα του με βάση την απόδοσή του και τις προσωπικές του επιλογές.

Η P&G παραμένει παραδοσιακά πιστή στην αρχή της «προαγωγής εκ των έσω», αποδεικνύοντας ότι η επιτυχία μας βασίζεται στους ανθρώπους μας. Προσλαμβάνοντας τους ικανότερους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, στόχος μας είναι να τους αναπτύξουμε συνεχώς, προετοιμάζοντάς τους για υψηλόβαθμες θέσεις. Επομένως η προσφερόμενη εκπαίδευση σε όλες τις μορφές της είναι ζωτικής σημασίας: συνεχόμενο «on-the-job training» και καθοδήγηση, αλλά και ποικιλία εταιρικών προγραμμάτων που βελτιώνουν την αποτελεσματικότητα και τις διαπροσωπικές δεξιότητες.

Η P&G Ελλάδος... Μια ελληνική εταιρία

Η P&G Ελλάδος ιδρύθηκε το 1960 και φέτος συμπληρώνει τα 54 χρόνια ζωής της.

Όλο αυτό το διάστημα η Εταιρία παρέμεινε πιστή στον σκοπό της, «...να βελτιώνουμε τις ζωές περισσότερων καταναλωτών, κάθε μέρα, πιο ολοκληρωμένα». Μέσα από την εμπειρία και την εκπαίδευση η P&G Ελλάδας έχει χτίσει έναν ιδιαίτερο ταλαντούχο ελληνικό οργανισμό ο οποίος εργάζεται καθημερινά για την εκπλήρωση της αποστολής της Εταιρίας. Ως αποτέλεσμα, η εμπιστοσύνη που δείχνουν καθημερινά οι καταναλωτές στα προϊόντα της έχει κάνει την P&G Ελλάδος μία από τις κορυφαίες εταιρίες στις κατηγορίες προϊόντων στις οποίες δραστηριοποιείται στην ελληνική αγορά.

Το περιβάλλον της P&G ενθαρρύνει την καινοτομία, την ελευθερία της προσωπικής έκφρασης, τη διαφορετικότητα και τη δημιουργία. Δουλεύοντας στην P&G μπορεί κανείς να γευτεί τις προκλήσεις μιας διεθνούς καριέρας που

Διαδικασία πρόσληψης

Η διαδικασία πρόσληψης περιλαμβάνει τα παρακάτω τέσσερα στάδια:

1. Ηλεκτρονική αίτηση, αποκλειστικά μέσω του site www.we.experiencepg.com και δημιουργία του προφίλ του υποψηφίου κάνοντας αίτηση κάτω από συγκεκριμένη θέση που τον/την ενδιαφέρει.
2. Ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο και τεστ σχηματικής συλλογιστικής
3. Τεστ αριθμητικής, λογικής και σχηματικής συλλογιστικής (διεξάγεται στα γραφεία της εταιρίας).
4. Συνεντεύξεις με ανθρώπους της εταιρίας.



Oral-B

WELLA

head & shoulders

Pampers

Gillette



DURACELL

Olay



PANTENE PRO-V



Work every day with lots of **BRANDS YOU KNOW.**

At P&G, no matter who you work with, you'll notice many similarities and common bonds. Whether you're working in Finance or R&D, you'll find we all share a passion for what we do, who we do it with and for all the brands we help develop and support.

With nearly 300 of the world's most trusted brands to our name and exciting projects across every area of our business, you can be sure P&G will give you the scope you need to make a name for yourself.

We guarantee you real responsibility from day one, so you'll immediately play your part in creating best-value products that meet the ever changing needs of our consumers and have a direct impact on a global, \$80 billion business.

To find out more visit:
www.PGcareers.com



BRAUN

FAIRY

A NEW CHALLENGE EVERY DAY.™
Daily. Globally. Personally. Professionally.

P&G

Παπαστράτος



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Παραγωγή και εμπόριο καπνικών προϊόντων

Κύκλος εργασιών 2012:

187 εκατ. ευρώ

Χρονολογία έναρξης:

Ίδρυση της εταιρίας Παπαστράτος: 1931
Εξαγορά από την Philip Morris International: 2003

Αριθμός εργαζομένων:

690



ΠΑΠΑΣΤΡΑΤΟΣ

ΕΤΑΙΡΙΑ ΤΗΣ PHILIP MORRIS INTERNATIONAL

Η Παπαστράτος σήμερα:

Η Παπαστράτος, θυγατρική της Philip Morris International Inc (PMI), είναι η μεγαλύτερη εταιρία παραγωγής προϊόντων καπνού στην Ελλάδα. Με έδρα τον Ασπρόπυργο, απασχολεί περίπου 700 εργαζόμενους στις παραγωγικές και διοικητικές της εγκαταστάσεις.

Το χαρτοφυλάκιο προϊόντων της Παπαστράτος περιλαμβάνει επιτυχημένα διεθνή σήματα όπως το Marlboro -το κορυφαίο σήμα σε πωλήσεις διεθνώς-, τα L&M και Philip Morris, κ.α. καθώς και δημοφιλή ελληνικά σήματα, όπως ο ιστορικός Assos και το Zante.

Διαθέτοντας ταλαντούχους ανθρώπους και εφόδια τα εξαιρετικά σήματά της, τη μοναδική εταιρική κουλτούρα της, την υψηλή τεχνολογία και διεθνή εμπειρία της PMI και την ταυτότητα μιας ιστορικής εταιρείας, η Παπαστράτος συνεχίζει την πετυχημένη πορεία της στην ελληνική αγορά καπνικών προϊόντων.

Διεθνής υποδομή:

Η Philip Morris International Inc. (PMI), μητρική εταιρία της Παπαστράτος, είναι η κορυφαία εταιρία προϊόντων καπνού στον κόσμο, με 7 από τις 15 δημοφιλέστερες μάρκες τσιγάρων παγκοσμίως. Η PMI απασχολεί περισσότερους από 78.000 εργαζόμενους και τα προϊόντα της πωλούνται σε περίπου 180 χώρες. Το 2012, εκτιμάται ότι η εταιρία κατείχε το 16,3% της διεθνούς αγοράς τσιγάρων, εξαιρώντας τις Η.Π.Α. ή το 28.8% εξαιρώντας τη Λαϊκή Δημοκρατία της Κίνας και τις Η.Π.Α. Η έδρα της εταιρίας βρίσκεται στη Νέα Υόρκη των ΗΠΑ και το Κέντρο Λειτουργιών της στη Λωζάννη της Ελβετίας.

Δυναμική επιχειρηματική πορεία:

Έχοντας επενδύσει άνω των 100 εκατομμυρίων ευρώ το 2009, η Παπαστράτος διαθέτει σήμερα

ένα από τα πλέον σύγχρονα εργοστάσια της PMI στην Ευρώπη, με συνολική δυνατότητα παραγωγής 20 δισεκατομμυρίων τσιγάρων ετησίως, διασφαλίζοντας δυναμική επιχειρηματική ανάπτυξη, ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς της και περαιτέρω ευκαιρίες εξέλιξης για τους εργαζόμενούς της.

Με μια ιστορία 80 και πλέον χρόνων, η Παπαστράτος συνεχίζει τη δυναμική επιχειρηματική της πορεία. Το 2012, απέκτησε νέα γραμμή παραγωγής λεπτοκομμένου καπνού για «στριφτά» τσιγάρα. Το 2013, η PMI υπέγραψε Σύμφωνο Συνεργασίας με την Ελληνική Κυβέρνηση για την αγορά αυξημένων ποσοτήτων ελληνικών καπνών ανατολικού τύπου και προχώρησε στη μετατροπή των υπερούχρονων αποθηκών της Παπαστράτος στο Αγρίνιο σε logistics hub για την Ευρώπη για καπνά ανατολικού τύπου. Παράλληλα, η Παπαστράτος στηρίζει την ελληνική οικονομία και κοινωνία με ενέργειες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης καθώς και μέσω εκστρατείας κατά του παράνομου εμπορίου προϊόντων καπνού.

Καριέρα στην Παπαστράτος:

Καθοριστικός παράγοντας για την επιχειρηματική μας επιτυχία, είναι φυσικά οι άνθρωποί μας. Στο πνεύμα αυτό, μια από τις βασικές προτεραιότητές μας είναι να επενδύουμε στη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων μας, στην ανάδειξη ταλέντων και στην αναζήτηση ικανών επαγγελματιών ανάλογα πάντα με τις ανάγκες της εταιρίας.

Παρέχουμε δυναμικά προγράμματα ανάπτυξης καριέρας, ανταγωνιστικούς μισθούς και παροχές, δυνατότητες για διεθνή σταδιοδρομία καθώς και ένα σύγχρονο περιβάλλον εργασίας. Μάλιστα, το 2013 η εταιρία αναγνωρίστηκε για δεύτερη χρονιά ως εξαιρετικός χώρος εργασίας από το Great Place to Work®Institute Hellas.



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Ήμερος Τόπος. Θέση Κορορέμι,
19300, Ασπρόπυργος

Τηλ.

210 41.93.000

Web address:

www.pmi.com



ΒΡΑΒΕΙΑ





IT'S YOU.

DISCOVER A WORLD OF POSSIBILITIES

www.pmicareers.com



PHILIP MORRIS INTERNATIONAL

PHARMATHEN



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Ανώνυμος Βιομηχανική και Εμπορική
Εταιρεία Φαρμακευτικών και Καλλυντικών
Προϊόντων

Κύκλος εργασιών 2013:

177 εκ. ευρώ

Χρονολογία έναρξης:

1969

Αριθμός εργαζομένων:

900

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Δ/νση Ανθρώπινου Δυναμικού



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Λεωφόρος Κηφισίας 44,
Μαρούσι, Αθήνα

Τηλ.

210 66.04.300

E-mail:

hr@pharmathen.com

Web address:

www.pharmathen.com



SOCIAL MEDIA



[http://www.facebook.com/
pages/Pharmathen-Pharmaceuti-
cals/309829882363894](http://www.facebook.com/pages/Pharmathen-Pharmaceuticals/309829882363894)



<http://twitter.com/Pharmathen>



[http://www.linkedin.com/pub/
pharmathen-pharmaceuti-
cals/41/616/426](http://www.linkedin.com/pub/pharmathen-pharmaceuticals/41/616/426)



ΒΡΑΒΕΙΑ



Pharmathen

Η Ελληνική Φαρμακοβιομηχανία με το Παγκόσμιο Κύρος

Η Pharmathen, ιδρύθηκε το 1969 με έδρα την Αθήνα. Με αιχμή της επιχειρησιακής της λειτουργίας το επιστημονικό υπόβαθρο των εργαζομένων της, η Pharmathen κατέχει σήμερα ένα διευρυμένο portfolio προϊόντων που διατίθενται σε παγκόσμια κλίμακα. Το portfolio αυτό περιλαμβάνει πρωτότυπα και γενόσημα φάρμακα καθώς και φαρμακευτικά και παραφαρμακευτικά προϊόντα. Σήμερα, σχεδόν μισό αιώνα από την ίδρυση της, η Pharmathen αποτελεί εταιρεία - μοντέλο ελληνικής επιχειρηματικότητας, αποτελώντας τον μεγαλύτερο επενδυτή Έρευνας & Ανάπτυξης στην Ελλάδα, ενώ απασχολεί περισσότερους από 900 εργαζομένους, έχοντας δημιουργήσει τα τέσσερα τελευταία χρόνια πάνω από 300 νέες θέσεις εργασίας.

Με τρία υπερούχχονα ερευνητικά εργαστήρια και δύο μονάδες παραγωγής φαρμακευτικών προϊόντων, η Pharmathen καλύπτει όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων, δηλαδή από την έρευνα και ανάπτυξη έως την διάθεση των φαρμακευτικών προϊόντων. Για το λόγο αυτό, απασχολεί στην Ελλάδα περισσότερους από 150 ερευνητές, επενδύει πάνω από €20 εκ. σε ετήσια βάση για την έρευνα νέων φαρμάκων και τεχνολογιών ενώ εξαγεί προϊόντα και υπηρεσίες σε περισσότερες από 85 χώρες διεθνώς. Τα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων R&D της Pharmathen είναι εγκεκριμένα στις μεγαλύτερες αγορές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τα δικαιώματα αυτών έχουν εκχωρηθεί στις μεγαλύτερες φαρμακευτικές εταιρείες που δραστηριοποιού-

νται στην Ευρώπη, τον Καναδά, την Αυστραλία, την Νότιο Αφρική και τις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής.

Ο στρατηγικός σχεδιασμός της εταιρείας βασίζεται στο τρίπτυχο: **Έρευνα-Εξωστρέφεια-Επενδύσεις**. Έχει αναδειχθεί από τις μεγαλύτερες εταιρείες Έρευνας και Ανάπτυξης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ενώ κατέχει 65 εγκεκριμένα διεθνή διπλώματα ευρεσιτεχνίας για αναπτύξεις της. Πρόσφατα η εταιρεία έκανε και την δυναμική της είσοδο στον τομέα των πρωτοτύπων φαρμάκων και καινοτόμων τεχνολογιών.

Οι εξαγωγές της Pharmathen σημείωσαν αλματώδη αύξηση κατά την τελευταία δεκαετία και σήμερα αντιπροσωπεύουν πάνω από το 75% του κύκλου εργασιών της. Τα οικονομικά μεγέθη της Pharmathen την κατατάσσουν ανάμεσα στις 200 μεγαλύτερες βιομηχανίες και τις 150 πιο κερδοφόρες επιχειρήσεις στην Ελλάδα. Βασικός άξονας της στρατηγικής της εταιρείας για τα επόμενα χρόνια είναι η περαιτέρω ισχυροποίηση της παρουσίας της στις αγορές της ΕΕ και της Αμερικής, με το λανσάρισμα νέων προϊόντων και η παράλληλη διεύρυνση των δραστηριοτήτων της σε νέες αναπτυσσόμενες αγορές όπως π.χ. της Μέσης Ανατολής, της Λατινικής Αμερικής και της Ασίας. Τέλος, η εταιρεία συνεχίζει να επενδύει και στην Ελληνική αγορά, καθώς πρόσφατα ανακοίνωσε μια νέα επιχειρηματική δραστηριότητα που αφορά την εκπροσώπηση αρχικά των διεθνών εταιριών Nuxe, Bioderma και Gum, τα οποία θα διανέμονται αποκλειστικά και μόνο από τα φαρμακεία.

Στη Pharmathen, **«δημιουργούμε έναν κόσμο που θέλουμε να μεγαλώνουν τα παιδιά μας».**



Πρωτοπορούμε

Είμαστε αθεράπευτα φιλόδοξοι.

Θέτουμε υψηλούς στόχους
για νέες θεραπευτικές μεθόδους.

Δεσμευόμαστε να στηρίζουμε καθημερινά
την ποιότητα ζωής των ασθενών,
δημιουργώντας καινοτομίες που
θα αλλάξουν το μέλλον της υγείας.

Δερβενακίων 6, 15351 Παλλήνη Αττικής
Τηλ. 210 6604300, Fax 210 6666749
info@pharmathen.com, www.pharmathen.com

 **Pharmathen**

Ελληνική Φαρμακοβιομηχανία
με Παγκόσμιο Κύρος

Qualco



COMPANY INFO

Business activity:

IT Solutions and Services

Date of entry:

1993

Number of employees:

160



COMMUNICATION

Address:

Aithrio Centre, A37
40, Agiou Konstantinou St.
151 24 Maroussi, Greece

Tel.

210 61.98.903

E-mail:

careers@qualco.eu

Web address:

www.qualco.eu



SOCIAL MEDIA



[http://www.linkedin.com/
company/106320?trk=tyah](http://www.linkedin.com/company/106320?trk=tyah)

At **Qualco** we create technology to help our clients drive their business forward.

We develop innovative software solutions for leading financial institutions and commercial corporations worldwide, aiming to reshape the Credit and Risk landscape.

We have corporate presence in Greece, UK and France servicing over 50 clients, in 16 countries.

For 15 years now, all 160 believers of us, we keep learning and gaining an incredible depth and breadth of experience and knowledge; knowledge we use to achieve excellence, for us and for our clients.

Work at Qualco

We aim to build an environment where talented people, committed to each other, grow and develop continuously. We wish for attracting exceptional professionals who share our vision and passion for Excellence.

Our employees have strong academic background (BA/BS, MS, PhD, MBA) in combination with working experience from the broader Engineering and Finance Sector and interpersonal skills that drive our success. In our collaborative working environment, we supply our people with the proper tools, and

the right technical knowledge to ensure their personal development and career success. We provide competitive compensation packages and excellent private medical insurance.

Learning & Development

Our people's personal and professional development drives our success as a company. We encourage our people to take new challenges and development opportunities. We carefully design career paths and help them get there, growing their technical, personal and managerial skills.

We apply the right mix of training on the job, in house development programmes and coaching, external industry specific conferences and training sessions to enable our people reach their personal goals and grow as professionals, managers and future leaders.

Our core values are the fundamentals of our corporate culture, business practices and behaviors: **Excellence** and **Quality** in professional competence and mastery, **Agility** and **Innovation** to anticipate the future, **Integrity** in our relationships, **Teamwork**, **Passion for results**; and all of them, **focused** on our **clients**.



Take the Challenge Take the Credit

- If you have a passion for solving complex business problems by developing smart software solutions
- If no standard is high enough for you
- If you are a genuine team player
- If you have a clear can-do attitude
- If you always want to go a step further...

... Join us!

S&B Βιομηχανικά Ορυκτά Α.Ε.



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Εξόρυξη, επεξεργασία και εμπορία βιομηχανικών ορυκτών και μεταλλευμάτων

Κύκλος εργασιών 2012:

€470 εκατ

Χρονολογία έναρξης:

1934



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Ανδρέα Μεταξά 15, 145 64, Κηφισιά

Τηλ.

210 62.96.233

Fax:

210 62.96.079

Web address:

www.sandb.com



SOCIAL MEDIA



<http://www.linkedin.com/company/s-and-b>



<http://www.youtube.com/user/SandBlndMin>

Η S&B με μια ματιά

Η S&B Βιομηχανικά Ορυκτά ΑΕ ιδρύθηκε στην Ελλάδα το 1934. Αποτελεί έναν διεθνή Όμιλο ορυκτών και υλικών με εκτεταμένη διεθνή παρουσία. Διαθέτει ορυχεία, εργοστάσια, μονάδες επεξεργασίας και κέντρα διανομής σε περισσότερες από 20 χώρες σε 5 ηπείρους και πραγματοποιεί πωλήσεις σε περισσότερες από 80 χώρες παγκοσμίως. Τον κύριο κορμό της δραστηριότητας του Ομίλου S&B αποτελεί η εξόρυξη, επεξεργασία και εμπορία βιομηχανικών ορυκτών και μεταλλευμάτων κατέχοντας ηγετικές θέσεις στην παγκόσμια αγορά.

Αξιοποιώντας την εξειδικευμένη τεχνογνωσία της και τις πολλαπλές δυνατότητες των βιομηχανικών ορυκτών παράγει σειρά διαφοροποιημένων και εξειδικευμένων προϊόντων, προσφέροντας βιομηχανικές λύσεις προσιθήμενης αξίας σε ευρύ φάσμα βιομηχανικών εφαρμογών για τις διεθνείς αγορές της μεταλλουργίας, των κατασκευών, των κυτρίων και άλλων εξειδικευμένων κλάδων.

Η οργάνωση του Ομίλου S&B, βασίζεται σε τέσσερις γεωγραφικές περιοχές (Βόρεια Ευρώπη, Νότια Ευρώπη, Ασία/Ειρηνικός και Αμερική) και σε τέσσερις αγορές (Μεταλλουργία, Κυτρίνα, Κατασκευές και Ειδικές εφαρμογές).

Οι βασικές **αξίες** της εταιρίας που διέπουν τη λειτουργία της είναι:

- Η ακεραιότητα.
- Η σχέση εμπιστοσύνης με τους Πελάτες μας.
- Ο σεβασμός στους Ανθρώπους μας.

- Η κοινωνική υπευθυνότητα.
- Η Ασφάλεια

Ανθρώπινο δυναμικό

Η παγκόσμια οικογένεια της S&B αριθμεί 2.062 εργαζομένους, σε 21 χώρες στις περιοχές Βόρειας και Νότιας Ευρώπης, Αμερικής και Ασίας/Ειρηνικού. Στην Ελλάδα η S&B απασχολεί περίπου 604 άτομα ενώ οι 2 μεγάλες παραγωγικές μονάδες της S&B στην Ελλάδα βρίσκονται στη Μήλο και στη Φωκίδα.

Η διαδικασία επιλογής προσωπικού περιλαμβάνει σειρά συνεντεύξεων, τεστ και συμπλήρωση ερωτηματολογίων. Η Εταιρία αναζητά στελέχη που διαθέτουν επιχειρηματική σκέψη, ικανότητα διαπροσωπικής επικοινωνίας και ομαδικής εργασίας, αυτό-παρακίνηση στην επίτευξη προκλητικών στόχων, δυνατότητα λειτουργίας υπό συνθήκες αλλαγών, ακεραιότητα και ηθική.

Η S&B παρέχει ευκαιρίες διαρκούς ανάπτυξης μέσα από πρακτικές όπως η εναλλαγή θέσεων εργασίας, η στοχευμένη εκπαίδευση, η μετακίνηση στελεχών εκτός Ελλάδας, με σκοπό την παρακίνηση και την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των εργαζομένων.

Παράλληλα, η S&B μεριμνά για την εναρμόνιση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων της μέσα από μία σειρά δράσεων, όπως η λειτουργία πλήρως εξοπλισμένου γυμναστηρίου στις κεντρικές εγκαταστάσεις της, πρόγραμμα προληπτικής ιατρικής, παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών κοινωνικής λειτουργού κ.ά.



S&B

Παρέχουμε διεθνώς
βιομηχανικές λύσεις
αναπτύσσοντας και μετατρέποντας
φυσικούς πόρους σε **προϊόντα**
που δημιουργούν αξία
για τους πελάτες μας

3 in a box



IBECO®

STOLLBERG



NYCO

ISOCON

Η S&B είναι ένας διεθνής όμιλος εταιρειών με ορυχεία, εργοστάσια επεξεργασίας και κέντρα διανομής σε περισσότερες από 20 χώρες ανά την υφήλιο και πωλήσεις σε περισσότερες από 80 χώρες παγκοσμίως.

Αξιοποιώντας τις ποικίλες ιδιότητες των βιομηχανικών ορυκτών η S&B προσφέρει ένα χαρτοφυλάκιο εξειδικευμένων λύσεων σε ευρύτατο φάσμα βιομηχανικών εφαρμογών που περιλαμβάνουν τα χυτήρια, τη μεταλλουργία, τις κατασκευές και τα δομικά υλικά.

S&B Βιομηχανικά Ορυκτά

A. Μεταξά | 145 64 Κηφισιά | Τ.Θ. 51528 | τηλ. 210 6296000 | fax 210 6296100 | www.sandb.com





ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Φαρμακευτική εταιρία

Κύκλος εργασιών 2013:

193.567.000

Χρονολογία έναρξης:

1972

Αριθμός εργαζομένων:

224

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού



SANOFI



Η Sanofi είναι μία από τις κορυφαίες φαρμακευτικές εταιρείες στον κόσμο και την Ελλάδα.

Η εταιρεία μας δραστηριοποιείται σε περισσότερες από 100 χώρες και απασχολεί συνολικά περίπου 110.000 εργαζόμενους. Σε μία δύσκολη περίοδο για τη χώρα μας, σήμερα απασχολεί 224 εργαζόμενους, προσαρμόζεται στις ανάγκες και τις απαιτήσεις της εποχής και συνεχίζει να αναπτύσσεται.

- Διεύθυνση Ογκολογίας
- Διεύθυνση Supply Chain
- Διεύθυνση Business Excellence
- Διεύθυνση Compliance
- Ιατρική και Επιστημονική Διεύθυνση
- Διεύθυνση Εταιρικών Υποθέσεων & Επικοινωνίας
- Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού
- Οικονομική Διεύθυνση

Διεύθυνση:

Λεωφ. Συγγρού 348 κτίριο Α,
176 74, Καλλιθέα

Τηλ.

210 90.01.600

Fax:

210 92.49.129

E-mail:

hr.greece@sanofi.com

Web address:

www.sanofi.com,
www.sanofi.gr

Πλατφόρμες Ανάπτυξης

Η Sanofi διαθέτει ισχυρή παρουσία στον τομέα της υγείας μέσα από 7 πλατφόρμες ανάπτυξης: Καινοτόμα Προϊόντα, Ολοκληρωμένες Λύσεις για το Διαβήτη, Εμβόλια, Καταναλωτικά Προϊόντα Υγείας, Αναδυόμενες Αγορές, Κτηνιατρικό Τομέα και Genzyme.

Οι Αξίες μας

Κάθε μέρα προσπαθούμε να γίνουμε καλύτεροι. Πιο αποδοτικοί. Η δουλειά μας να πιάνει τόπο, αλλά να μας αποδίδει και ικανοποίηση. Προσπαθούμε να επιτυγχάνουμε τις φιλοδοξίες μας. Να εφαρμόζουμε στην πράξη αξίες όπως ο Σεβασμός, η Αλληλεγγύη, η Αυτοπεποίθηση, η Καινοτομία και η Ακεραιότητα. Να εκσυγχρονίζουμε τη νοοτροπία μας, να λαμβάνουμε υπεύθυνες αποφάσεις, να αναπτύσσουμε τις ικανότητές μας. Με μια κουβέντα: να κάνουμε καλά τη δουλειά μας.

Καριέρα στη Sanofi

Πού δραστηριοποιούμαστε

Στην Ελλάδα λειτουργούν οι εξής Διευθύνσεις

- Διεύθυνση Πωλήσεων
- Διεύθυνση Μάρκετινγκ

Πώς κάνουμε τους ανθρώπους μας καλύτερους

Συμβάλουμε με μελετημένες δράσεις στην ανάπτυξη και την εξέλιξη της καριέρας όλων. Για τη σταδιοδρομία του καθενός, αλλά και την αποδοτική συνεργασία μας. Εφαρμόζουμε ένα διαρκές Πρόγραμμα Επιμόρφωσης και ένα νέο σύστημα Αξιολόγησης & Ανταμοιβής, για να προοδεύουμε ο καθένας μας και όλοι μαζί.

Γιατί χρειαζόμαστε και «νέο αίμα»

Οι άνθρωποί μας έχουν πάντα προτεραιότητα. Αλλά ένας ζωντανός οργανισμός, για να ανταποκρίνεται σε νέες απαιτήσεις, χρειάζεται και νέο αίμα. Ακόμα και σε δύσκολους περιόδους, ενισχύουμε το δυναμικό μας με ικανά στελέχη που επιλέγουμε με αδιάβλητες διαδικασίες, για να μας κάνουν ακόμα καλύτερους.

Διαδικασία επιλογής

Για την επιλογή των στελεχών μας αξιολογούμε εκτός από τα τυπικά προσόντα, τόσο την προσωπικότητα όσο και τη θέλησή τους για εξέλιξη.



GIF.COM 12.01.02

SANOFI

ΕΝΑΣ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΗΓΕΤΗΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ
ΠΑΓΚΟΣΜΙΩΣ, ΕΣΤΙΑΣΜΕΝΟΣ ΣΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΩΝ ΑΣΘΕΝΩΝ

Η στρατηγική μας στηρίζεται σε τρεις βασικές αρχές: ενίσχυση της καινοτομίας στην Έρευνα & Ανάπτυξη, αξιοποίηση εξωτερικών ευκαιριών ανάπτυξης και προσαρμογή της εταιρείας σε μελλοντικές προκλήσεις και ευκαιρίες.

Η Sanofi διαθέτει ισχυρή παρουσία στον τομέα της υγείας μέσα από 6 πλατφόρμες ανάπτυξης: Καινοτόμα Φάρμακα, Ολοκληρωμένες Λύσεις για το Διαβήτη, Εμβόλια για ανθρώπινη χρήση, Καταναλωτικά Προϊόντα Υγείας, Αναδυόμενες αγορές και Κτηνιατρικό Τομέα. Επιπλέον, με την απόκτηση της Genzyme, η Sanofi ενίσχυσε την εξειδίκευσή της στη βιοτεχνολογία και τις σπάνιες παθήσεις.

Με περίπου 110.000 εργαζόμενους σε 100 χώρες, η Sanofi και οι συνεργάτες της εργάζονται εμπράκτως για την προστασία της υγείας, την ενδυνάμωση της ζωής και την ανταπόκριση στις ιατρικές ανάγκες 7 δισεκατομμυρίων ανθρώπων παγκοσμίως.

SCA Hygiene Products S.A.



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Βιομηχανία Παραγωγής & Εμπορίας
Προϊόντων Υγιεινής Α.Ε.

Κύκλος εργασιών 2013:

103M

Χρονολογία έναρξης:

1973

Αριθμός εργαζομένων:

73

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

17ο χλμ Ε.Ο. Αθηνών-Λαμίας &
Καλαμάτας 2, Τ.Κ. 14564, Νέα Κηφισιά

Τηλ.

210 27.05.700

Fax:

210 27.05.748

E-mail:

hr.greece@sca.com

Web address:

www.sca.com, www.liberoclub.gr
www.tenacareclub.gr

Η SCA αποτελεί ηγέτιδα διεθνή εταιρία προϊόντων προσωπικής υγιεινής και δασικών προϊόντων. Ο Όμιλος αναπτύσσει και παράγει προϊόντα προσωπικής φροντίδας, χαρτικά για προσωπική και οικιακή χρήση και δασικά προϊόντα με απόλυτα βιώσιμες μεθόδους. Οι πωλήσεις πραγματοποιούνται σε περίπου 100 χώρες με πολλές ισχυρές μάρκες, συμπεριλαμβανομένων τις παγκοσμίως γνωστές μάρκες TENA και Tork, καθώς και των εμπορικών σημάτων, ZEWA, LIBERO, LIBRESSE, DELICA, DEMAK'UP, LOTUS PROFESSIONAL. Ως ο μεγαλύτερος ιδιοκτήτης δασικών εκτάσεων στην Ευρώπη, η SCA δίνει μεγάλη έμφαση στην αειφόρο διαχείριση των δασών. Ο Όμιλος διαθέτει περίπου 34,000 υπαλλήλους και οι πωλήσεις το 2013 ανήλθαν σε 89 δισ. κορώνες (€10.3 δισ.). Η SCA ιδρύθηκε το 1929, έχει την έδρα της στη Στοκχόλμη, Σουηδία, και είναι εισηγμένη στο NASDAQ OMX Stockholm. Για την SCA, κερδοφορία και αειφόρος ανάπτυξη είναι έννοιες συμβατές και αλληλένδετες. Απόδειξη αποτελούν οι διεθνείς διακρίσεις της στον τομέα της βιωσιμότητας και η σταθερή κατάταξή της στις πιο προηγμένες εταιρίες παγκοσμίως. Στη διαρκή της ανάπτυξη γνώμονα έχει το πνεύμα καινοτομίας και τη φιλοδοξία για υπεροχή, πάντα με σεβασμό στη φύση και στον άνθρωπο.

χαρτοποιητές καθώς επίσης και πρακτικές ιδέες για προϊόντα υγιεινής προοριζόμενα για επαγγελματική χρήση.

SCA Forest Products (Δασικά προϊόντα)

Χαρτιά εκδόσεων, χαρτοποιητές και προϊόντα συμπαγούς ξυλείας

Ως ηγέτης στους τομείς επιχειρηματικής δράσης της, η SCA βασίζεται στις ικανότητες και στα κίνητρα διάκρισης και δημιουργίας των εργαζομένων της. Στην SCA αναζητάμε διαρκώς ταλαντούχα άτομα με τολμηρή σκέψη και διάθεση για καινοτομία, που έχουν τα κίνητρα και την ικανότητα να επιλύουν προβλήματα σε περιβάλλον ομαδικής συνεργασίας. Η φιλοδοξία μας είναι να συνεχίσουμε να προσελκύουμε, να εντάσσουμε και να κρατάμε στο δυναμικό μας ικανούς εργαζόμενους. Για να επιτύχουμε το στόχο μας αυτό, δημιουργούμε, μεταξύ άλλων, ελκυστικές ευκαιρίες όσον αφορά στις αμοιβές, στην επαγγελματική εξέλιξη, στη διαδοχή σε θέσεις- κλειδιά και στην κοινωνική υπευθυνότητα. Στην SCA θα βρείτε μια εταιρία που δημιουργεί ευρύ πεδίο δράσης και ανάπτυξης για το άτομο. Αν διαθέτετε το κατάλληλο μορφωτικό υπόβαθρο και επιθυμείτε να δουλέψετε σε μια εταιρία στην οποία η υγιής κερδοφορία συνδυάζεται και συμβαδίζει με τη βιώσιμη ανάπτυξη, τότε έχουμε μια θέση για σας στην SCA.

Επιχειρηματική δραστηριότητα

SCA Personal Care

(Προϊόντα προσωπικής φροντίδας)

Προϊόντα για την ακράτεια, βρεφικές πάνες, προϊόντα γυναικείας υγιεινής

SCA Tissue (Προϊόντα χαρτικών για προσωπική & οικιακή χρήση)

Χαρτί τουαλέτας, ρολά κουζίνας, χαρτομάντιλα,

Διεθνής σταδιοδρομία

Στην SCA, οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας που προκύπτουν στο εξωτερικό αναρτώνται στο link: <http://www.sca.com/en/career/>. Σε αυτό αναφέρεται μία σύντομη περιγραφή της κάθε διαθέσιμης θέσης εργασίας, τα απαιτούμενα προσόντα καθώς και οι απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με την υποβολή της αίτησής σας.

SOCIAL MEDIA



www.facebook.com/SCA



www.facebook.com/LibresseGreece



<http://twitter.com/SCAeveryday>



<http://www.linkedin.com/company/svenska-cellulosa-aktiebolaget-sca>



www.youtube.com/user/SCAeveryday

ΒΡΑΒΕΙΑ





SCA
Με καταγωγή την υφήλιο
και σπίτι μας την Ελλάδα.

Η SCA, εφαρμόζοντας τις αξίες της παγκόσμιας οικογένειας στην οποία ανήκει - της ευαισθησίας, της φροντίδας, της βιωσιμότητας και του πάθους για ό,τι δημιουργεί - αποτελεί καθημερινό και αγαπημένο κομμάτι των ελληνικών νοικοκυριών με τα εξαιρετικής ποιότητας προϊόντα της: TENA, LIBERO, ZEWA, DELICA, LIBRESSE, DEMAK'UP, TORK και LOTUS PROFESSIONAL.

Με την αίσθηση ευθύνης του ηγέτη και έχοντας αυτή τη στενή και ειλικρινή σχέση με τον Έλληνα καταναλωτή, η SCA επενδύει στην ανάπτυξη της ελληνικής βιομηχανίας, με εγχώρια παραγωγή προϊόντων χάρτου και προσωπικής υγιεινής, συμβάλλοντας έμπρακτα στην ανόρθωση της ελληνικής οικονομίας και θεωρώντας έτσι την Ελλάδα, σπίτι της.



Libero



DEMAK'UP



Teleperformance Hellas



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Υπηρεσίες Τηλεφωνικής Υποστήριξης

Κύκλος Εργασιών 2013:

€ 76+ εκ.

Χρονολογία έναρξης:

1989

Αριθμός εργαζομένων:

3.000+ (76 διαφορετικές εθνικότητες)

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Λεωφ. Θησέως 330,

τ.κ. 176 75, Καλλιθέα

Τηλ.

210 94.90.500

E-mail:

Αποστολή Βιογραφικών:

Μέσω της ιστοσελίδας

<http://teleperformanceforms.applymycv.gr/mainsite/index.html>

Web address:

www.teleperformance.com



Teleperformance

Transforming Passion into Excellence

Η Teleperformance Hellas, μέλος του πολυεθνικού ομίλου της Teleperformance (NYSE Euronext Paris market, Eurolist- Compartment A, SBF 120, RCF - ISIN: FR0000051807), ιδρύθηκε το 1989 και είναι η μεγαλύτερη εταιρεία παροχής υπηρεσιών multichannel customer experience management που δραστηριοποιείται στην Ελληνική αγορά, με κύκλο εργασιών που για το 2013 ξεπέρασε τα € 76 εκ.

Η Teleperformance Hellas απασχολεί περισσότερους από 3.000 υπαλλήλους και παρέχει υπηρεσίες από 4 διαφορετικά contact centers (2 στην Αθήνα, 1 στην Κρήτη & 1 στο Αργυρόκαστρο) με περισσότερες από 3.250 θέσεις εργασίας.

Η ευρεία γκάμα των υπηρεσιών που προσφέρει η Teleperformance Hellas καλύπτει κάθε κλάδο δραστηριότητας (industry sector), ενώ στο πελατολόγιο της συγκαταλέγονται οι μεγαλύτερες εταιρείες της Ελληνικής και της Παγκόσμιας αγοράς.

Παράλληλα η Teleperformance Hellas είναι το Regional Headquarters Office για την περιοχή της Νοτιοανατολικής Ευρώπης και των χωρών της Μέσης Ανατολής και δραστηριοποιείται στην Αίγυπτο, στην Τουρκία, στον Λίβανο, στην Ρουμανία αλλά και στην Ιταλία, με τα αντίστοιχα υποκαταστήματα Teleperformance Egypt, Teleperformance Turkey, Teleperformance Lebanon, Teleperformance Romania και Teleperformance Italy.

Ο όμιλος της Teleperformance ιδρύθηκε το 1978 και αποτελεί σήμερα τον παγκόσμιο ηγέτη σε outsourced multichannel customer experience management, με κύκλο εργασιών που για το 2013 ξεπέρασε τα € 2.433 εκ.

Ο όμιλος δραστηριοποιείται σε 46 χώρες αλλά εξυπηρετεί συνολικά 150 και έχει 230 contact centers με περισσότερες από 110.000 πλήρως εξοπλισμένες θέσεις εργασίας. Το ανθρώπινο δυναμικό του ομίλου ξεπερνάει τους 149.000 υπαλλήλους, ενώ χειρίζεται ετησίως περισσότερες από 40.000 ενέργειες σε 63 διαφορετικές γλώσσες και διαλέκτους.



SOCIAL MEDIA



[facebook.com/
TeleperformanceHellasOfficial](https://www.facebook.com/TeleperformanceHellasOfficial)



twitter.com/teleperformance



[youtube.com/teleperformance](https://www.youtube.com/teleperformance)



ΒΡΑΒΕΙΑ





Teleperformance

Transforming Passion into Excellence



Our mission

"At Teleperformance, we deliver an outstanding customer experience, at every single opportunity, as a result of our commitment, passion and dedication to excellence. In so doing, we create opportunities and value for employees, clients, customers, communities and shareholders."



Teleperformance at a glance:

founded in **1978**

operates **110,000** computerized workstations with **149,000+** employees

across **230** contact centers

present in **46** countries

serving more than **150** markets

manages programs in **63** languages and dialects

reported consolidated revenue of **€2,433 million** in 2013

Teleperformance Hellas helps leverage the right locations by integrating the most advanced technology and proven practices with the most extensive deployment options, combining resources to provide a seamless and enriched customer experience.

Teleperformance Hellas at a glance:

31 languages supported



117 markets served

1,600+ multilingual employees

76 nationalities

Thenamaris



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Διαχείριση Πλοίων

Χρονολογία έναρξης:

1970

Αριθμός εργαζομένων:

220

Υπεύθυνες προσλήψεων:

Μουτζούρη Τίνα, Τσιριντάνη Ειρήνη



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Λεωφόρος Αθηνάς 16 & Βορρέου,
16671 Βουλιαγμένη

Τηλ.

210 8909662

E-mail:

careers@thenamaris.com

Web address:

www.thenamaris.com



ΒΡΑΒΕΙΑ



Η δουλειά μας

Η Thenamaris βοηθάει να μεταφερθούν αγαθά σε ανθρώπους ανά τον κόσμο, εμπλουτίζοντας τις ζωές τους. Το κάνουμε αυτό διαχειριζόμενοι ένα στόλο ποταπορών βαποριών παγκοσμίως προδιαγραφών για λογαριασμό των ιδιοκτητών τους και των πελατών μας.

Ο υπό διαχείριση στόλος της Thenamaris απαρτίζεται σήμερα από 54 πλοία: δεξαμενόπλοια που μεταφέρουν πετρέλαιο και παράγωγά του, όπως βενζίνη και πετρέλαιο ντίζελ, καθώς και πλοία ξηρού φορτίου που μεταφέρουν κύδην φορτίο, όπως σιδηρά, άνθρακα, και σιδηρομεταλλεύματα, και πλοία εμπορευματοκιβωτίων. Επιπλέον, η Thenamaris LNG διαχειρίζεται ένα νεότευκτο πλοίο που μεταφέρει υγροποιημένο φυσικό αέριο (LNG) και παράλληλα συντονίζει την κατασκευή δυο ίδιων πλοίων.

Λειτουργούμε, συντηρούμε, στελεχώνουμε και εμπορευόμαστε αυτά τα πλοία παγκοσμίως, με ασφάλεια, αποτελεσματικότητα και κερδοφορία. Εξασφαλίζουμε με συνέπεια υψηλά πρότυπα σε όλο το εύρος των ολοκληρωμένων υπηρεσιών διαχείρισης πλοίων.

Τι αντιπροσωπεύουμε

Φιλοδοξούμε να είμαστε η πρότυπη εταιρεία διαχείρισης πλοίων, καθιερώνοντας τα πλέον υψηλά πρότυπα για τις ολοκληρωμένες υπηρεσίες μας, και πάντοτε προσπαθώντας για την τελειότητα.

Καθοδηγούμαστε σε ότι κάνουμε από τις βασικές αρχές μας: 1ση μεταχείριση, Επιμέλεια, Ενθουσιασμό και Πρωτοπορία. Οι αρχές αυτές βοηθάνε να δώσουμε μορφή στον τρόπο με τον οποίον δουλεύουμε, μέχρι την τελευταία λεπτομέρεια.

Που λειτουργούμε

Τα πλοία μας ταξιδεύουν σε κάθε μείζονα εμπορική περιοχή του κόσμου: στη Μαύρη Θάλασσα, στη Μεσόγειο, στη Βαλτική, στην Δυτική Αφρική, στην Αμερική, στη Μέση Ανατολή και στην Άπω Ανατολή.

Πως ξεκίνησαν όλα και που βρισκόμαστε σήμερα

Η Thenamaris ιδρύθηκε το 1970 στην Ελλάδα, και μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του '80 είχε γίνει διεθνώς γνωστή ως ένας επιτυχημένος και αξιόπιστος διαχειριστής πλοίων.

Πάνω από 40 χρόνια μετά την ίδρυσή της, η Thenamaris σήμερα προσφέρει πρώτης τάξεως υπηρεσίες διαχείρισης σε ιδιοκτήτες μοντέρνων δεξαμενοπλοίων και πλοίων ξηρού φορτίου, κτισμένα κυρίως μετά το 2000 (ο μέσος όρος ηλικίας του στόλου υπό διαχείριση είναι μικρότερος από 8 έτη), με συνολική χωρητικότητα περίπου 5 εκατομμύρια τόνους φορτίου. Κάθε χρόνο, τα πλοία υπό τη διαχείριση της Thenamaris μεταφέρουν πάνω από 45 εκατομμύρια τόνους φορτίου, με ασφάλεια και αποτελεσματικότητα, ανά τον κόσμο. Και κοιτώντας προς το μέλλον, η ομάδα της Thenamaris συντονίζει σήμερα την κατασκευή επτά επιπλέον νεόκτιστων πλοίων.

Απασχολούμε σήμερα πάνω από 1,500 ανθρώπους στη θάλασσα και περίπου 220 υπαλλήλους στα γραφεία μας στην Αθήνα. Η έμφραση στις άριστες συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της συνεχόμενης επένδυσης σε εκπαίδευση και ανάπτυξη των ανθρώπων μας, σημαίνει ότι έχουμε καταφέρει να χτίσουμε επίπεδα αφοσίωσης που είναι μοναδικά για τον κλάδο μας. Φιλοδοξούμε πραγματικά να είμαστε ο εργοδότης της επιλογής σας.

Quality around the clock and against the elements



THENAMARIS

Around the clock, against the elements, Thenamaris delivers a wide variety of cargoes for clients worldwide: safely, securely and efficiently. Combining fresh energy with 40 years' shipping experience, we manage a world-class fleet of ocean going vessels – ensuring high quality performance and a service you can trust.

Find out more about us at
www.thenamaris.com.

Thenamaris. How shipping should be.



Travelplanet24



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Online Ταξιδιωτικό Γραφείο
(Online Travel Agency)

Κύκλος εργασιών 2013:

210εκ€

Χρονολογία έναρξης:

2005

Αριθμός εργαζομένων:

160

Υπεύθυνη προσλήψεων:

Ka Ρόζα Τανίν



Let's travel

travelplanet24®

BOOK YOUR SEAT @ travelplanet24.com

Βρείτε τη λέξη που δε ταιριάζει με τις υπόλοιπες και «κλείστε» τη θέση σας στο travelplanet24.com

Ταξίδι, Διαδίκτυο, Τεχνολογία, Κέφι, Σύνταγμα, Εξυπηρέτηση πελατών, Νοτιοανατολική Ευρώπη, Όρεξη, Καινοτόμες ιδέες, Δημιουργικότητα

Χμμ, κι όμως η λέξη που ψάχνετε δεν υπάρχει! Εμείς στη **travelplanet24.com**, μία από τις **20 μεγαλύτερες e-commerce εταιρείες στην Ελλάδα**, δουλεύουμε μέσα από το **διαδίκτυο** γύρω από το **ταξίδι με κέφι** και **καινοτόμες ιδέες**. Αναπτυσσόμαστε ραγδαία στη **Νοτιοανατολική Ευρώπη** και πρόσφατα μεταφερθήκαμε σε νέα κεντρικά γραφεία στο **Σύνταγμα** για να στεγασούμε τους ανθρώπους που δουλεύουν με **δημιουργικότητα** και **όρεξη** σε μία από τις μεγαλύτερες ομάδες τεχνολογίας στην Ελλάδα. Είμαστε μια ομάδα από ανθρώπους 15 διαφορετικών εθνικοτήτων, που καθημερινά λειτουργούν για την **Εξυπηρέτηση των Πελατών** μας. Όπως βλέπετε, οι συνδυασμοί λέξεων που μπορούμε να κάνουμε με τις παραπάνω λέξεις είναι πολλοί, διότι οι λέξεις αυτές πρεσβεύουν το όραμά μας.

Εμείς σας προτείνουμε να κλείσετε τη θέση σας στο travelplanet24.com & να περάσετε μια βόλτα από τα γραφεία μας, στο Σύνταγμα, να το διαπιστώσετε!

Ποίοι όμως ακριβώς είμαστε και τι ακριβώς κάνουμε, αλήθεια γνωρίζετε;

Η travelplanet24.com ξεκίνησε τη λειτουργία της το 2005, παρέχοντας και αναπτύσσοντας υψηλής ποιότητας διαδικτυακά συστήματα κράτησης εισιτηρίων και πρωτοποριακές web

εφαρμογές με στόχο την εδραίωση ενός πρωταγωνιστικού ρόλου στον χώρο της παγκόσμιας τουριστικής βιομηχανίας. Σήμερα, η εταιρεία συγκαταλέγεται ανάμεσα στα 3 μεγαλύτερα online travel agencies στην Ελλάδα και ανάμεσα στα 10 μεγαλύτερα στη Νοτιοανατολική Ευρώπη.

Το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας αυξήθηκε από 50 άτομα το Δεκέμβριο του 2011 σε 110 άτομα το 2012, σήμερα αριθμεί 160 υπαλλήλους και εκπροσωπείται από 15 διαφορετικές εθνικότητες με μέσο όρο ηλικίας τα 27 έτη. Το δυναμικό πλάνο ανάπτυξης και συνεχούς επέκτασης της travelplanet24.com είχε ως αποτέλεσμα την έναρξη λειτουργίας των γραφείων της στη Ρουμανία, τον Αύγουστο 2012, για την κάλυψη των συνεχώς αυξανόμενων απαιτήσεων στις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, ενώ αρχές του 2014 ανοίξαμε το γραφείο μας στο Σάο Πάολο. Η φιλοσοφία μας είναι να κερδίζουμε την εκτίμηση, την εμπιστοσύνη αλλά και την προτίμηση των πελατών μας μέσα από τη διαρκή έρευνα & ανάπτυξη καινοτόμων ιδεών στο χώρο των online κρατήσεων. Στηρίζουμε και εκπαιδεύουμε το ανθρώπινο δυναμικό μας στη δημιουργική τεχνολογική σκέψη καθώς και στο ομαδικό πνεύμα και προσφέρουμε ένα ξεχωριστό περιβάλλον εργασίας με σκοπό το πάθος για συνεχή ανάπτυξη και εξέλιξη.

Η ομάδα μας αποτελείται από νέα άτομα με κέφι για δουλειά και καινοτόμες ιδέες. Για να τους ανταμείψουμε δώσαμε βαρύτητα στη δημιουργία ενός ευχάριστου χώρου εργασίας που εμπνέει τη δημιουργικότητα και δίνει τη δυνατότητα στους ανθρώπους να αναλάβουν ευθύνες. Νιώθουμε περήφανοι που καταφέραμε να δημιουργήσουμε αυτή την ομάδα.



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Καραγιώργη Σερβίας 4

Τηλ.

+30 211 10 79 669

Fax:

+30 210 7299664

E-mail:

jobs@travelplanet24.com

Web address:

www.travelplanet24.com



SOCIAL MEDIA



on.fb.me/tp24-facebook



@travelplanet24



linkd.in/tp24-linkedin



www.pinterest.com/tripstacom



Συνδεθείτε στο Twitter με το **@karieragr** και μείνετε ενημερωμένοι καθημερινά για:

- ✓ Νέες θέσεις εργασίας στην Ελλάδα και το εξωτερικό
- ✓ Events και εκδηλώσεις για εύρεση εργασίας
- ✓ Ενδιαφέροντα και επίκαιρα άρθρα για την αγορά εργασίας
- ✓ Κλαδικές Έρευνες και προβλέψεις σχετικά με προσλήψεις

και πολλές... Ιστορίες εργασιακής τρέλας από όλο τον κόσμο!





ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Καταναλωτικά Προϊόντα (Τρόφιμα, Παγωτά, Απορρυπαντικά & Καλλυντικά)

Κύκλος εργασιών 2012:

508 ΕΚ. ΕΥΡΩ

Χρονολογία έναρξης:

1930

Αριθμός εργαζομένων:

Ελλάδα: 750

Υπεύθυνη προσλήψεων:

Μαρία Κατακάλου



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Λεωφ. Κύμης και Σενέκα 10,
Κηφισιά 145 64

Τηλ.

210 63.04.500

Fax:

210 63.04.901

Web address:

www.unilever.gr
www.unilever.com

Η UNILEVER ΠΑΓΚΟΣΜΙΩΣ

Η Unilever είναι από τις μεγαλύτερες εταιρείες καταναλωτικών αγαθών. Είναι παρούσα σε πάνω από 170 χώρες παγκοσμίως, με περισσότερα από 400 προϊόντα τα οποία επιλέγονται 160 εκατομμύρια φορές τη μέρα από τους καταναλωτές της. Απασχολεί περίπου 171,000 εργαζόμενους από 20 διαφορετικές εθνικότητες.

Η UNILEVER ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στην Ελλάδα ονομάζεται ΕΛΑΙΣ – Unilever Hellas A.E. και δημιουργήθηκε από την ένωση των εταιρειών τροφίμων ΕΛΑΙΣ, KNORR-BESTFOODS, ALGIDA και από την εταιρεία απορρυπαντικών και καλλυντικών UNILEVER HELLAS.

Απασχολεί συνολικά 750 περίπου άτομα. Έχει 3 εργοστάσια στο Φάληρο, στο Ρέντη, στη Γαστούνη, 1 Κέντρο Διανομής στον Ρέντη και 1 στο Σχηματάρι, που είναι η τελευταία μεγάλη επένδυση της εταιρείας στην Ελλάδα το 2012.

Τα προϊόντα μας κατέχουν ηγετική θέση στις αγορές που δραστηριοποιούνται. Μερικά από αυτά είναι τα BITAM, ΑΛΤΙΣ, BECEL PRO-ACTIV, HELLMANN'S, LIPTON, KNORR, παγωτά ALGIDA & EBGA, SKIP, Χλωρίνη KLINEX, CIF, CAJOLINE, AIM DOVE, AXE, REXONA, BADEDAS, FISSAN, PRODERM, SUNSILK.

Η ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΜΑΣ

Να προσθέτουμε ζωτικότητα στη ζωή όλων κάθε μέρα. Καλύπτουμε τις καθημερινές ανάγκες των καταναλωτών μας, όσον αφορά τη διατροφή, την υγιεινή και την προσωπική τους περιποίηση με επώνυμα προϊόντα.

ΟΙ ΑΡΧΕΣ ΜΑΣ

Η εταιρία μας φημίζεται για την ειλικρίνεια που διέπει τη λειτουργία της και το σεβασμό που δείχνει τόσο στους καταναλωτές και στους πελάτες της, όσο και στους εργαζόμενους, στους μετόχους, στους συνεργάτες της και στο περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιείται καθώς και για έντονο κοινωνικό προφίλ. Η έμφαση μας στην κοινωνική ευθύνη ενισχύεται και από τη συνεργασία μας με πολλούς φορείς και μη κερδοσκοπικές οργανώσεις όπως η UNICEF, WORLD FOOD PROGRAMME, WORLD HEART FEDERATION, FOREST ALIANCE, HEART FOR KIDS, WORLD DENTAL FEDERATION κ.α.

ΟΙ ΑΝΘΡΩΠΟΙ ΜΑΣ

Από πολλές απόψεις, πιστεύουμε ότι η Unilever είναι μια κοινότητα και όχι μια επιχείρηση. Σχηματίζεται και καθοδηγείται από τους ανθρώπους της, που λειτουργούν δημιουργικά με καινές αξίες και επιχειρηματικούς στόχους.

Το έμπυχο δυναμικό μας αποτελεί θεμελιώδη αξία στον τρόπο που λειτουργούμε, και αποτελεί το επίκεντρο όσων κάνουμε. Η επαγγελματική ικανοποίηση των ανθρώπων μας, η ισορροπία δουλειάς / προσωπικής ζωής, η ικανότητά τους να συμβάλλουν ισότιμα ως μέλη ενός πολυποίκιλου εργατικού δυναμικού, είναι θέματα στα οποία δίνουμε προτεραιότητα.

Η συνεχής εκπαίδευση και ανάπτυξη των εργαζομένων μας είναι αυτή που μας καθιστά ικανούς να χειριζόμαστε και να εφαρμόζουμε τις πιο πρωτοποριακές μεθόδους και συστήματα παγκοσμίως.



ΒΡΑΒΕΙΑ





Unilever



Με επίκεντρο τους ανθρώπους και τις αξίες μας

Στην ΕΛΛΑΪΣ – Unilever Hellas πιστεύουμε σε νέες ιδέες. Πιστεύουμε σε αξίες και σε πρωτοποριακές μεθόδους. Στον σεβασμό για τις κοινότητες που επηρεάζουμε με τις δραστηριότητές μας. Πιστεύουμε στην ακεραιότητα και την υπευθυνότητα. Πιστεύουμε στο υπεύθυνο επιχειρείν και επενδύουμε στο μέλλον, με πίστη στον άνθρωπο.



UPSTREAM



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Mobile Marketing

Χρονολογία έναρξης:

2001

Αριθμός εργαζομένων:

165



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

4, Kastorias St., Gerakas – Attikis

Τηλ.

210-66 18500

E-mail:

info@upstreamsystems.com

Web address:

www.upstreamsystems.com



SOCIAL MEDIA



facebook.com/upstreamsystems



twitter.com/UpstreamGlobal



linkedin.com/company/
15514?trk=pro_other_cmpy



WHO WE ARE

Upstream is a mobile monetization powerhouse. Starting from 2001, Upstream was one of the first companies in the world launching mobile marketing campaigns on a global scale. To date, we are one of the three strongest players in the field of mobile marketing and counts 165 employees in 7 different locations coverage with offices in Athens, London, Rio de Janeiro, Dubai, Bucharest, Rome and Lagos.

Our MINT technology platform brings together insights from billions of mobile interactions, rich customer data and innovative engagement mechanics to deliver the highest mobile purchase rates in the industry.

Upstream serves mobile operators in 40 markets, helping them to sell their own and 3rd party products and services to their subscribers, while deepening customer knowledge and increasing customer loyalty. With an increasing focus on emerging mobile markets such as Latin America, the Middle East and Africa, Upstream has direct marketing and billing access to over a billion consumers.

WHAT WE DO

Upstream has engaged 600 million consumers over mobile and converted 65 million of them into paying customers. Our carrier grade platform has securely managed 160,000 campaigns and more than 30 billion mobile interactions.

MINT supports 4 standard solutions, which have proven to add the most value and drive the

highest purchase rates across different markets:

- Marketing Promotions
- More Value
- Mobile Loyalty
- Advanced Credit Service

As mobile technology evolves, we will continue to innovate new solutions and our scalable marketing platform will move with, and ahead of, the times.

OUR CULTURE

At Upstream we have created an environment where people can grow as much as their potential enables them to. We are continuously looking for people with an attitude of great ambition and perseverance tempered with humility and self-awareness.

We know that we are only as good as our employees are, that is why at Upstream's People Operations Dpt. our mission is to attract, support and grow the best.

We are diverse, multicultural and dynamic; exactly like the fast paced marketing technology space we operate in.

Our team is growing globally more than 25% YoY. If you are creative, enthusiastic and open-minded individuals come join our innovative team to help both drive our success and uphold our existing reputation within the competitive marketing landscape.

To take a look at our job postings please visit <http://www.upstreamsystems.com/careers/>

Are you Up for it?



Join Us



upstream.workable.com

 upstream

Vodafone



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αντικείμενο:

Παροχή και εμπορία τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών και εξοπλισμού τηλεπικοινωνιών

Χρονολογία έναρξης:

1992

Υπεύθυνος προσλήψεων:

Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού,
Τμήμα Resourcing, Learning & Development



vodafone

Η Vodafone Ελλάδα είναι μέλος του Ομίλου Vodafone, ενός από τους παγκόσμιους γιγάντες στο χώρο της κινητής επικοινωνίας. Επενδύει συστηματικά στο 3G και 4G δίκτυο, δίνοντας τη δυνατότητα στους συνδρομητές της να απολαμβάνουν ένα πρωτοπόρο τεχνολογικό τηλεπικοινωνιακό δίκτυο που χαρακτηρίζεται από αξιοπιστία, ποιότητα και υψηλές ταχύτητες mobile internet. Έχοντας θέσει ως προτεραιότητα την ικανοποίηση των αναγκών των πελατών της για ολοκληρωμένη επικοινωνία, η Vodafone διαθέτει καινοτόμα προϊόντα και υπηρεσίες που απελευθερώνουν την επικοινωνία των συνδρομητών, ιδιωτών, επαγγελματιών και επιχειρήσεων. Διαθέτει ισχυρό εμπορικό δίκτυο λιανικής πώλησης σε όλη τη χώρα που απαρτίζεται από σηματοδοτημένα καταστήματα Vodafone, αλλά και εμπορικές συνεργασίες με άλλες εταιρείες διανομής και λιανικής πώλησης. Παράλληλα, εφαρμόζει τις αρχές της Βιώσιμης Ανάπτυξης στο σύνολο της λειτουργίας της.

τεχνολογίας, οι άνθρωποί μας είναι άρτια κατάρτισμένα στελέχη με τεχνογνωσία υψηλού επιπέδου και ικανότητα εφαρμογής της στην πράξη, αλλά και με διάθεση διεύρυνσης του γνωστικού τους οριζοντα. Λόγω του αντικείμενου της εταιρείας, μεγάλος αριθμός εργαζομένων διαθέτει τεχνική και τεχνολογική κατάρτιση. Ωστόσο, το μέγεθος και η ποικιλία των δραστηριοτήτων της Vodafone υποστηρίζεται και από εξειδικευμένα στελέχη με οικονομική, διοικητική, εμπορική και άλλη επιστημονική κατάρτιση. Στόχος μας είναι να προσελκύουμε, να αναπτύσσουμε και να κρατάμε κοντά μας ανθρώπους με εξαιρετικές ικανότητες. Προσβλέποντας στη μεγιστοποίηση των δυνατοτήτων των εργαζομένων μας και στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος υψηλής απόδοσης, εφαρμόζουμε προγράμματα εκπαίδευσης, ανάπτυξης και επαγγελματικής εξέλιξης.

Οι άνθρωποι της Vodafone διαθέτουν ένα συνδυασμό χαρακτηριστικών, γνώσεων και εμπειριών. Ο καθένας ως μονάδα αλλά και όλοι μαζί ως σύνολο συμβάλλουμε στη διατήρηση και ενίσχυση της δυναμικής της εταιρείας μας.

Ανθρώπινο Δυναμικό

Οι εργαζόμενοι αποτελούν σημαντικό κεφάλαιο για τη Vodafone. Ως εταιρεία υψηλής



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Διεύθυνση:

Τζαβέλλα 1-3, ΤΚ 152 31, Χαλάνδρι

Τηλ.

210 67.02.000

E-mail:

human-resources.gr@vodafone.com

Web address:

www.vodafone.gr



SOCIAL MEDIA



www.facebook.com/vodafonegreece



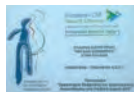
https://twitter.com/Vodafone_GR



www.youtube.com/VodafoneGreece



ΒΡΑΒΕΙΑ

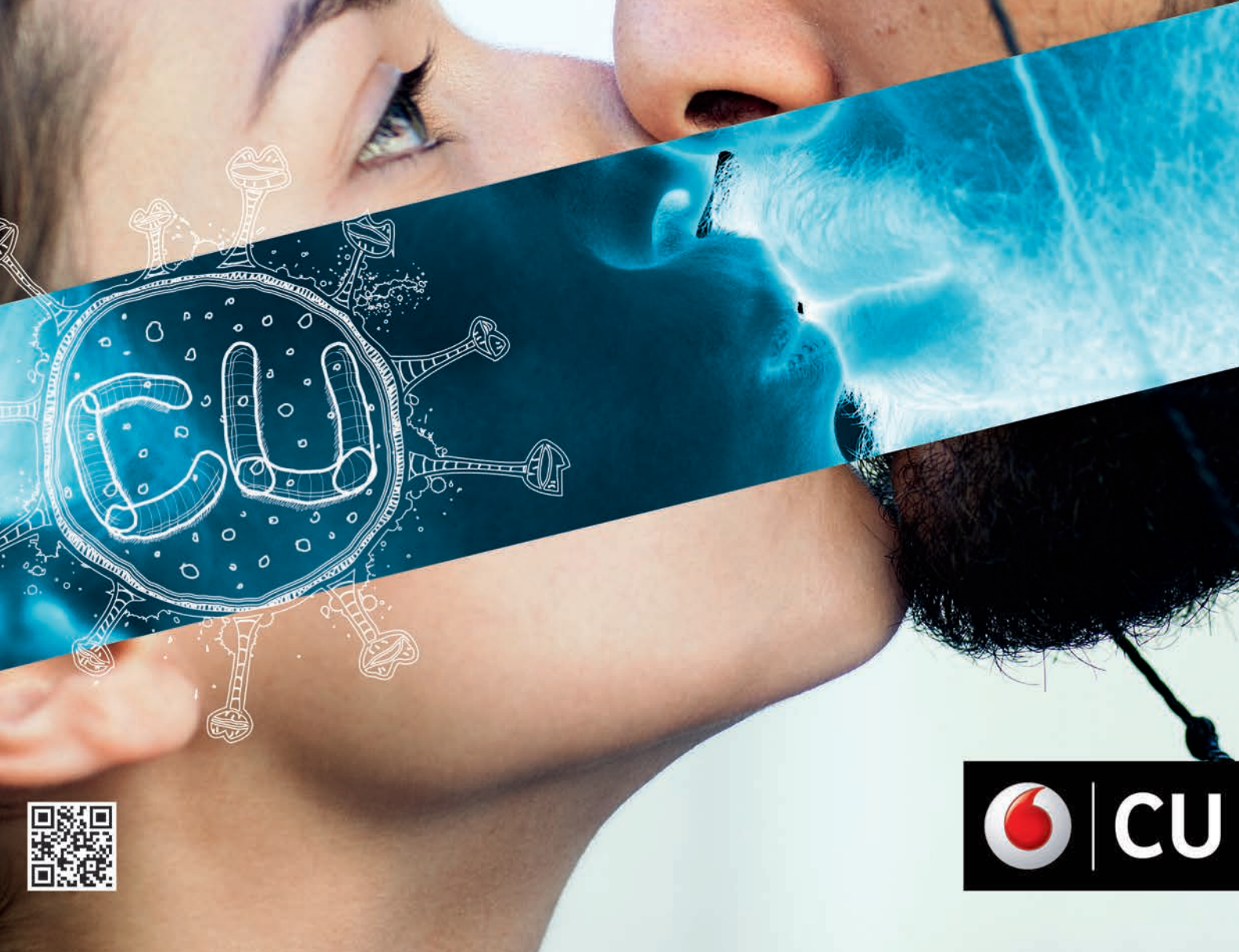


ΣΥΜΠΤΩΜΑ 91
ΠΑΡΑΜΙΛΑΣ

Για όσο είσαι φοιτητής, STUDENTS XCLUSIVE!

1000' ΠΡΟΣ
ΟΛΟΥΣ
+200MB ΜΕ 5€

RESTART



Το δικαίωμα στην εργασία



είναι
θεμελιώδες
ανθρώπινο
δικαίωμα

Και σήμερα υπάρχουν **1.500.000** λόγοι
για να βοηθήσουμε **ΟΛΟΙ**
όσους επιθυμούν να το εξασκήσουν.

Με αίσθημα ευθύνης και σεβασμού απέναντι σε χιλιάδες άτομα που αναζητούν εργασία, ο Σύνδεσμος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας και το kariera.gr ξεκινούν μια εθελοντική προσπάθεια επιμόρφωσής τους. Αν είσαι υπεύθυνος ή υπάλληλος τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού μπορείς να κάνεις τη διαφορά προσφέροντας λίγες ώρες από το χρόνο σου. Λάβε μέρος και εκπαίδευσε νέους ανθρώπους σε θέματα τεχνικής αναζήτησης εργασίας, διαχείρισης ψυχολογίας, βιογραφικού και συνέντευξης.

Πληροφορίες: kariera.gr - Τηλ. 210 81.15.300 - Email: pr@kariera.gr



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

kariera.gr
careerbuilder greece

ΤΙ ΕΙΝΑΙ Ο ΟΔΗΓΟΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ;

- ✓ ΕΝΑ ΜΑΝΟΥΑΛ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΘΑ ΣΑΣ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΕΙ ΝΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΗΣΕΤΕ ΣΩΣΤΑ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΚΑΙ ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΣΑΣ!
- ✓ ΜΙΑ ΣΥΛΛΟΓΗ SOCIAL MEDIA ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΙΕΣ ΔΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥΣ ΓΙΑ ΝΑ ΧΤΙΣΕΤΕ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΑ ΤΟ ΔΙΚΤΥΟ ΤΩΝ ΕΠΑΦΩΝ ΣΑΣ!
- ✓ ΜΙΑ ΠΟΙΚΙΛΙΑ ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΧΩΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΩΝ START-UPS, ΕΤΟΙΜΑ ΝΑ ΦΙΛΟΞΕΝΗΣΟΥΝ ΚΑΙ ΝΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΟΥΝ ΤΗ ΔΙΚΗ ΣΑΣ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ!
- ✓ ΕΝΑΣ ΕΜΠΕΙΡΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ΝΑ ΣΑΣ “ΞΕΝΑΓΗΣΕΙ” ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΙΣ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΕΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΑΞΙΕΣ ΤΟΥΣ!

ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΣ ΚΑΙ ΣΕ ONLINE ΕΚΔΟΣΗ
ΣΤΟ WWW.CAREERGUIDE.GR

ΤΗΛΕΦΩΝΟ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΓΕΛΙΩΝ

210 81.15.300

ISSN: 11094125

