



INVESTORS
IN PEOPLE | Cyprus

**ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ
ΑΠΟ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΜΕ ΤΟ
ΠΡΟΤΥΠΟ ΚΑΙ ΠΛΑΙΣΙΟ
INVESTORS IN PEOPLE
ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- 03 | Χαιρετισμός από την Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ)
- 04 | Χαιρετισμός από τη Μονάδα Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ)
- 05 | Παρουσίαση του προτύπου Investors in People
- 09 | Λεξιλόγιο
- 10 | Το πρότυπο Investors in People

A. ΚΥΚΛΟΣ

- 12 | Bank of Cyprus Public Company Ltd
- 13 | C. A. Papaellinas Ltd
- 14 | CTC Automotive Ltd
- 15 | Deloitte Limited
- 16 | European University Cyprus - Administration
- 17 | University of Nicosia - Administration
- 18 | Vassos Eliades Ltd

B. ΚΥΚΛΟΣ

- 20 | A. Aristotelous Construction Ltd – Main Operations
- 21 | ACS Air Courier Services (Cyprus) Ltd
- 22 | Amathus Corporation Ltd
- 23 | Amathus Travel Ltd
- 24 | C. A. Papaellinas Emporiki Ltd – AlphaMega Hypermarkets
- 25 | Costas Papaellinas Organization – Cyprus Pharmaceutical Organization Ltd
- 26 | Cyprus University of Technology – Administration
- 27 | Eurolife Ltd
- 28 | General Insurances of Cyprus
- 29 | GJK HealthPharma Services Ltd
- 30 | Grant Thornton (Cyprus) Ltd
- 31 | Hermes Airports Limited
- 32 | Hyperion Systems Engineering Ltd
- 33 | IFG Trust (Cyprus) Ltd
- 34 | InfoScreen (Cyprus) Ltd
- 35 | Intership Navigation Co. Ltd
- 36 | Ioannides Demetriou LLC
- 37 | Joannou and Paraskevaides Ltd – Main Operations
- 38 | KPMG Limited
- 39 | Limassol Municipality
- 40 | Lois Builders Ltd – Main Operations
- 41 | Nobel Trust Ltd
- 42 | PricewaterhouseCoopers Limited
- 43 | PrimeTel Plc Cyprus – Customer Service Department
- 44 | Sarikas TechnoPro Ltd – Lifestyle Technologies
- 45 | Strovolos Municipality

Χαιρετισμός από την Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ)

Μιχάλης Πήλικος
Γενικός Διευθυντής
Ομοσπονδίας Εργοδοτών
& Βιομηχάνων



Εθνικός εκπρόσωπος
Investors in People
στην Κύπρο



Πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People



Είναι με ιδιαίτερη χαρά που προλογίζω την έκδοση «Καλές πρακτικές από πιστοποιημένες επιχειρήσεις και οργανισμούς με το πρότυπο και πλαίσιο Investors in People στην Κύπρο» η οποία ετοιμάστηκε στα πλαίσια του συγχρηματοδοτούμενου έργου από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τίτλο «Εφαρμογή του Μοντέλου Investors in People σε κυπριακές επιχειρήσεις και οργανισμούς».

Οι δυσμενείς οικονομικές συγκυρίες και το έντονα ανταγωνιστικό περιβάλλον δεν χαρίζονται σε κανέναν. Οι Κύπριοι επιχειρηματίες και τα διευθυντικά στελέχη σήμερα χρειάζεται να επιστρατεύσουν όλες τους τις διοικητικές ικανότητες, όλες τις γνώσεις και δεξιότητες τους για να διατηρήσουν την βιωσιμότητα των επιχειρήσεών τους και να τις οδηγήσουν σε τροχιά ανάπτυξης. Η αγορά αλλάζει και διαφοροποιείται με ταχείς ρυθμούς ενώ το οικονομικό κλίμα παραμένει αβέβαιο και ρευστό.

Τα στελέχη καλούνται σήμερα να προσανατολίσουν στρατηγικά τις επιχειρήσεις τους μέσα σε ένα πολύπλοκο και απρόβλεπτο περιβάλλον που δεν συγχωρεί λάθη και για αυτό το λόγο χρειάζονται τα κατάλληλα εργαλεία που θα τους βοηθήσουν να λάβουν τις σωστές αποφάσεις. Στα πλαίσια αυτών των δεδομένων οι κυπριακές επιχειρήσεις και οργανισμοί θα πρέπει μεταξύ άλλων, να εστιάσουν τις προσπάθειες τους σε αποτελεσματικές πρακτικές

διεύθυνσης του ανθρώπινου τους δυναμικού, έτσι ώστε αυτό με τη σειρά του να μπορέσει να αποτελέσει το εφαλτήριο της ανάπτυξης τους και να τους δώσει νέα δυναμική που να διασφαλίζει την ανταγωνιστικότητά τους.

Η ΟΕΒ, όπως γνωρίζετε, στηρίζει ένθερμα κάθε μέτρο ή προσπάθεια που αποσκοπεί στην αναβάθμιση των πρακτικών διαχείρισης, επένδυσης και διατήρησης του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων, αφού τέτοιες πρακτικές αποτελούν χαρακτηριστικό γνώρισμα μιας αποτελεσματικά και παραγωγικά διοικούμενης επιχείρησης.

Για το λόγο αυτό η ΟΕΒ αισθάνεται πραγματική ικανοποίηση και χαρά για τα αποτελέσματα της εφαρμογής του διεθνές προτύπου και πλαισίου Investors in People στην Κύπρο, και συγκεκριμένα και για τις 38 πιστοποιήσεις, μια εκ των οποίων είναι και η πιστοποίηση της ίδιας της ΟΕΒ.

Σας παραθέτουμε λοιπόν σε αυτή την έκδοση τις εμπειρίες 33ων επιχειρήσεων και οργανισμών όπως αυτές έχουν αποτυπωθεί και καταγραφεί από τα ίδια τους τα στελέχη.

Ευχόμαστε η έκδοση αυτή να ενδυναμώσει τις προσπάθειες σας για πρόοδο, στο επαγγελματικό σας ταξίδι προς την επιτυχία.

Καλή ανάγνωση!

Χαιρετισμός από τη Μονάδα Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ)

Η παρούσα έκδοση ετοιμάστηκε στο πλαίσιο υλοποίησης του έργου «Εφαρμογή του μοντέλου Investors in People σε κυπριακές επιχειρήσεις και οργανισμούς» που συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την Κυπριακή Δημοκρατία.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο είναι το κύριο όργανο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και τη βελτίωση της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας. Συνδράμει ουσιαστικά στην κάλυψη των αναγκών που αφορούν την κατάρτιση και απασχόληση των Ευρωπαίων πολιτών σε όλη την Ευρωπαϊκή επικράτεια.

Η Μονάδα Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (Μονάδα ΕΚΤ), του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ασκεί το ρόλο του Ενδιάμεσου Φορέα (ΕΦ) για το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση, Ανθρώπινο Κεφάλαιο και Κοινωνική Συνοχή» 2007 - 2013.

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση, Ανθρώπινο Κεφάλαιο και Κοινωνική Συνοχή» στοχεύει στη συνεχή βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού, στην αύξηση της προσαρμοστικότητας του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, στην προσέλκυση και διατήρηση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας και στην ενίσχυση της κοινωνικής ενσωμάτωσης. Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται σε προκαθορισμένο ποσοστό 70% και 85%, ανάλογα με τον Άξονα Προτεραιότητας, από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, και κατά το υπόλοιπο από την Κυπριακή Δημοκρατία.

Στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος υλοποιούνται συγκεκριμένα Έργα και Σχέδια Χορηγιών, με συνολικό προϋπολογισμό που φτάνει στα 150 περίπου εκατομμύρια ευρώ.

Τα Έργα και τα Σχέδια Χορηγιών εντάσσονται κάτω από τρεις άξονες:

- Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού και Προσαρμοστικότητα
- Διεύρυνση της Αγοράς Εργασίας και Κοινωνική Συνοχή.
- Τεχνική Βοήθεια

Το έργο «Εφαρμογή του μοντέλου Investors in People σε κυπριακές επιχειρήσεις και οργανισμούς» εντάσσεται στον 1ο Άξονα Προτεραιότητας με Ειδικό Στόχο τη βελτίωση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στις ανάγκες της αγοράς και του παραγωγικού / οικονομικού περιβάλλοντος και σύνδεση τους με τη τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων είναι άξια κάθε επαίνου για τον πρωταγωνιστικό της ρόλο στην υλοποίηση του έργου. Αξιέπαινες είναι επίσης, και οι Επιχειρήσεις / Οργανισμοί που έχουν προχωρήσει με την πιστοποίηση της επένδυσής τους στο ανθρώπινο δυναμικό τους.

Η προσφορά του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων στην προσπάθεια για έξοδο από την κρίση και διαμόρφωση συνθηκών οικονομικής ανάπτυξης είναι ασφαλώς αδιαμφισβήτητη.

Εύχομαι η έκδοση αυτή να αποτελέσει, για τους εργοδότες, κίνητρο για καλύτερη διαχείριση / αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού τους.

Παρουσίαση του προτύπου Investors in People



Ξεκλειδώστε τις
δυνατότητες της
επιχείρησής σας



INVESTORS
IN PEOPLE

01 | Το πρότυπο Investors in People

Το Investors in People είναι το πρώτο ποιοτικό πρότυπο που εστιάζει στο Ανθρώπινο Δυναμικό. Βοηθά τις επιχειρήσεις να διαφοροποιηθούν και να αποκτήσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, μέσω του Ανθρώπινου Δυναμικού τους.

Δημιουργήθηκε το 1990 με πρωτοβουλία της Βρετανικής Κυβέρνησης, δραστηριοποιείται σε 50 χώρες παγκοσμίως και έχει υιοθετηθεί από περισσότερες από 70.000 επιχειρήσεις και οργανισμούς.

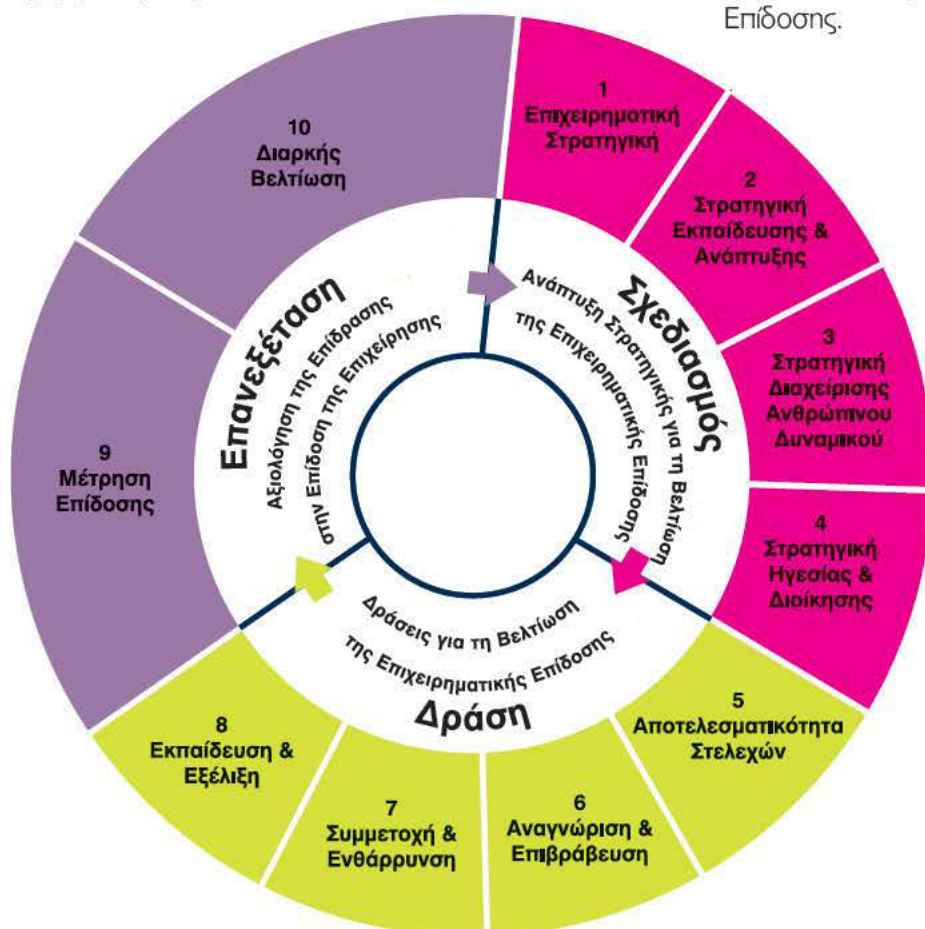
Το Investors in People πιστοποιεί τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς

που αναγνωρίζουν τον καταλυτικό ρόλο που διαδραματίζει το ανθρώπινο δυναμικό στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητάς τους. Παράλληλα καθιστά δυνατό το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα των επιχειρήσεων διασφαλίζοντας τις προϋποθέσεις για την υπεροχή των ανθρώπων σε επίπεδο τεχνογνωσίας, δεξιοτήτων, επιβράβευσης και εξέλιξης.

Πρόκειται για ένα ευέλικτο πλαίσιο αναφοράς που μπορεί εύκολα να κατανοηθεί και να υιοθετηθεί από επιχειρήσεις ή/και οργανισμούς. Προσφέρει την ευελιξία στην επιχείρηση που το εφαρμόζει

να καλύψει τις ανάγκες της σύμφωνα με το δικό της ιδιαίτερο τρόπο λειτουργίας. Ταυτόχρονα, αναγνωρίζει πως κάθε επιχείρηση / οργανισμός εφαρμόζει διαφορετικές μεθόδους για την επίτευξη των στόχων του, μέσω του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η φιλοσοφία του προτύπου περιστρέφεται γύρω από 3 βασικά στάδια, το Σχεδιασμό, τη Δράση και την Επανεξέταση. Αυτά τα στάδια αποτελούνται από 39 συνολικά τεκμηριώσεις που κατηγοριοποιούνται σε 10 δείκτες. Όλα αυτά τα στοιχεία, λειτουργούν αρμονικά σε συνεχή ρυθμό για τη βελτίωση της Επιχειρησιακής Επίδοσης.



Ανάπτυξη στρατηγικής βελτίωσης της απόδοσης του οργανισμού
Η εφαρμογή του πρότυπου Investors in People προϋποθέτει την ανάπτυξη και εφαρμογή αποτελεσματικής στρατηγικής για βελτίωση της απόδοσης του οργανισμού μέσω της ουσιαστικής επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό.

1. Η στρατηγική ανάπτυξης του οργανισμού έχει προσδιορισθεί και κατανοηθεί

1. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα έχει προσδιορίσει το όραμα καθώς και τους στρατηγικούς στόχους για περαιτέρω ανάπτυξη του οργανισμού.
2. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα έχει εκπονήσει συγκεκριμένο επιχειρησιακό πλάνο δράσης, συμπεριλαμβανομένων μετρήσιμων δεικτών απόδοσης, για επίτευξη των εταιρικών στόχων.
3. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα αναπτύσσει εποικοδομητικές σχέσεις / συνεργασίες με αντιπροσώπους εργαζομένων (π.χ. συντεχνίες) και διασφαλίζει την εμπλοκή τους στις διαδικασίες εκπόνησης του επιχειρησιακού πλάνου δράσης του οργανισμού.
4. Η διευθυντική ομάδα εμπλέκει το προσωπικό στη διαδικασία εκπόνησης του επιχειρησιακού πλάνου δράσης και στη διαδικασία προσδιορισμού των τμηματικών και κατ' επέκταση των ατομικών στόχων.
5. Το προσωπικό το οποίο είναι ενεργό μέλος σε αντιπροσωπείες εργαζομένων (π.χ. συντεχνίες) επιβεβαιώνει ότι η ανώτερη διευθυντική ομάδα αναπτύσσει εποικοδομητικές σχέσεις / συνεργασίες με τις αντιπροσωπείες των εργαζομένων και διασφαλίζει την εμπλοκή τους στις διαδικασίες εκπόνησης του επιχειρησιακού πλάνου δράσης του οργανισμού.
6. Το προσωπικό γνωρίζει τους εταιρικούς και τμηματικούς στόχους (στο βαθμό που ανταποκρίνεται στη θέση εργασίας του), καθώς και τον τρόπο με τον οποίο αναμένεται να συμβάλει στην επίτευξή τους.

2. Η εκπαίδευση και ανάπτυξη του προσωπικού στοχεύει στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων του οργανισμού

1. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να προσδιορίσει τις ανάγκες εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού του οργανισμού, καθώς και τους πόρους και πλάνα που έχει υιοθετήσει για ικανοποίηση των εν λόγω αναγκών. Επιπρόσθετα, η ανώτερη διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να επεξηγήσει τη σύνδεση του πλάνου κατάρτισης με την επίτευξη των στρατηγικών στόχων, καθώς και να παρουσιάσει τις πρακτικές που εφαρμόζει για αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της προσφερόμενης κατάρτισης σε σχέση με τους στρατηγικούς στόχους του οργανισμού.
2. Η διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να προσδιορίσει τις ανάγκες εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού σε τμηματικό επίπεδο, καθώς και το πλάνο κατάρτισης που έχει υιοθετήσει για ικανοποίηση των εν λόγω αναγκών. Επιπρόσθετα, η διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να επεξηγήσει τη σύνδεση του πλάνου κατάρτισης με την επίτευξη των τμηματικών στόχων, καθώς και να παρουσιάσει τις πρακτικές που εφαρμόζει για αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της προσφερόμενης κατάρτισης σε σχέση με τους τμηματικούς στόχους.
3. Το προσωπικό είναι σε θέση να προσδιορίσει τον τρόπο με τον οποίο εμπλέκεται στη διαδικασία εντοπισμού των αναγκών εκπαίδευσης του καθώς και να επεξηγήσει τις ενέργειες που έχουν υιοθετηθεί για ικανοποίησή τους.
4. Το προσωπικό γνωρίζει τους στόχους της προσφερόμενης κατάρτισης καθώς και το αποτέλεσμα που αναμένεται να έχει για τους ίδιους, την ομάδα / τμήμα τους και τον οργανισμό γενικότερα.

3. Η στρατηγική / οι πρακτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού αναπτύσσονται στη βάση παροχής ίσων ευκαιριών για ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του οργανισμού

1. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα έχει αναπτύξει στρατηγική/πρακτικές για δημιουργία εργασιακής κουλτούρας που ενθαρρύνει το προσωπικό να παραθέτει εισηγήσεις για βελτίωση τόσο της απόδοσής του, όσο και των υπολοίπων στελεχών του οργανισμού.
2. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα αναγνωρίζει τις διαφορετικές ανάγκες και δεδομένα των στελεχών του οργανισμού και έχει αναπτύξει στρατηγικές / πρακτικές που διασφαλίζουν την παροχή ίσων ευκαιριών εκπαίδευσης και ανάπτυξης για βελτίωση της προσωπικής τους απόδοσης.
3. Η διευθυντική ομάδα αναγνωρίζει τις διαφορετικές ανάγκες και δεδομένα των στελεχών του οργανισμού και διασφαλίζει την παροχή ίσων ευκαιριών εκπαίδευσης και ανάπτυξης για βελτίωση της προσωπικής τους απόδοσης.
4. Το προσωπικό επιβεβαιώνει ότι η διευθυντική ομάδα παρέχει ίσες και επαρκείς ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης για βελτίωση της απόδοσής τους.
5. Το προσωπικό επιβεβαιώνει, μέσω της παράθεσης πρακτικών παραδειγμάτων, ότι ενθαρρύνεται σε ικανοποιητικό βαθμό να παραθέτει εισηγήσεις προς βελτίωση τόσο της προσωπικής του απόδοσης, όσο και της απόδοσης των υπολοίπων στελεχών του οργανισμού.

4. Οι απαραίτητες για τη διευθυντική ομάδα δεξιότητες, ικανότητες και τεχνικές γνώσεις για αποτελεσματική καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του οργανισμού έχουν ξεκάθαρα προσδιορισθεί και κατανοηθεί

1. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα έχει προσδιορίσει τις απαραίτητες δεξιότητες, ικανότητες και τεχνικές γνώσεις που πρέπει να κατέχει η διευθυντική ομάδα, για την αποτελεσματική καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη του προσωπικού και είναι σε θέση να επεξηγήσει το πλάνο και τις πρακτικές που διασφαλίζουν την πλήρη υιοθέτησή τους.
2. Η διευθυντική ομάδα γνωρίζει τις απαραίτητες δεξιότητες, ικανότητες και τεχνικές γνώσεις που πρέπει να κατέχει, για αποτελεσματική καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη του προσωπικού.
3. Το προσωπικό είναι σε θέση να προσδιορίσει το τι αναμένεται από τη διευθυντική ομάδα ούτως ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματική καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη του.

Αρχές

Εφαρμογή πρακτικών για βελτίωση της επίδοσης του οργανισμού
Η εφαρμογή του προτύπου Investors in People προϋποθέτει την εφαρμογή αποτελεσματικών πρακτικών για βελτίωση της επίδοσης του οργανισμού μέσω της ουσιαστικής επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό.

Αρχές

Αξιολόγηση της επίδρασης στην επίδοση του οργανισμού
Η εφαρμογή του προτύπου Investors in People προϋποθέτει τον προσδιορισμό της επίδρασης της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό στην επίδοση του οργανισμού.

Δείκτες

5. Η διευθυντική ομάδα είναι αποτελεσματική στην καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του οργανισμού

6. Η προσωπική επίδοση και συνεισφορά του ανθρώπινου δυναμικού στον οργανισμό αναγνωρίζεται και επιβραβεύεται σε ικανοποιητικό βαθμό

7. Το ανθρώπινο δυναμικό ενθαρρύνεται για ανάπτυξη αισθήματος «ιδιοκτησίας» και για ανάληψη ευθυνών μέσω της εμπλοκής του στις διαδικασίες λήψεως αποφάσεων

8. Το ανθρώπινο δυναμικό εκπαιδεύεται και αναπτύσσεται αποτελεσματικά αποφάσεων

Δείκτες

9. Η επένδυση του οργανισμού στο ανθρώπινο δυναμικό έχει συμβάλει στη βελτίωση της επίδοσης του οργανισμού

10. Υπάρχει συνεχής βελτίωση του οργανισμού στα θέματα διαχείρισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού

Αναμενόμενες Πρακτικές / Αποτελέσματα

1. Η διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να προσδιορίσει τις πρακτικές που ακολουθεί και διασφαλίζουν την αποτελεσματική καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη του προσωπικού.
2. Η διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να παρουσιάσει πρακτικά παραδείγματα που επιβεβαιώνουν την παροχή εποικοδομητικής επαντροφοδότησης του προσωπικού σχετικά με την προσωπική του απόδοση, σε τακτά χρονικά διαστήματα και σε ικανοποιητικό βαθμό.
3. Το προσωπικό επιβεβαιώνει ότι η διευθυντική ομάδα είναι αποτελεσματική στην καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη των στελεχών του οργανισμού.
4. Το προσωπικό επιβεβαιώνει ότι λαμβάνει εποικοδομητική επαντροφοδότηση σχετικά με την προσωπική του απόδοση, σε τακτά χρονικά διαστήματα και σε ικανοποιητικό βαθμό.

1. Η διευθυντική ομάδα αναγνωρίζει και επιβραβεύει σε ικανοποιητικό βαθμό, την προσωπική επίδοση και συνεισφορά του προσωπικού στον οργανισμό.
2. Το προσωπικό είναι σε θέση να προσδιορίσει τον τρόπο με τον οποίο η συνεισφορά του στον οργανισμό έχει συμβάλει στη βελτίωση της απόδοσης του οργανισμού.
3. Το προσωπικό επιβεβαιώνει ότι η προσωπική του επίδοση και συνεισφορά προς στον οργανισμό αναγνωρίζεται και επιβραβεύεται σε ικανοποιητικό βαθμό.

1. Η διευθυντική ομάδα συμβάλλει στην ανάπτυξη αισθήματος «ιδιοκτησίας» και ανάληψης ευθυνών, μέσω της εμπλοκής του προσωπικού στις διαδικασίες λήψεως αποφάσεων.
2. Το προσωπικό επιβεβαιώνει, μέσω της παράθεσης πρακτικών παραδειγμάτων, ότι ενθαρρύνεται σε ικανοποιητικό βαθμό για συμμετοχή του στις διαδικασίες λήψεως αποφάσεων για θέματα που επηρεάζουν την προσωπική του απόδοση, καθώς και την απόδοση της ομάδας / τμήματός του και του οργανισμού γενικότερα (στο βαθμό που αναγνωρίζεται στη θέση εργασίας του).
3. Το προσωπικό επιβεβαιώνει, μέσω της παράθεσης πρακτικών παραδειγμάτων, ότι ενθαρρύνεται σε ικανοποιητικό βαθμό για ανάληψη ευθυνών για θέματα που δυνατόν να επηρεάζουν την προσωπική του απόδοση, καθώς και την απόδοση της ομάδας / τμήματός του και του οργανισμού γενικότερα (στο βαθμό που αρμόζει στη θέση εργασίας του).

1. Η διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να επεξηγήσει τις πρακτικές που έχει εφαρμόσει και διασφαλίζουν την πλήρη ικανοποίηση των αναγκών εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού.
2. Το προσωπικό είναι σε θέση να επεξηγήσει τον τρόπο με τον οποίο οι ανάγκες εκπαίδευσης και ανάπτυξης του έχουν ικανοποιηθεί, καθώς και να προσδιορίσει τα οφέλη ως προς την διεκπεραίωση των εργασιών.
3. Το νεοεισερχόμενο στον οργανισμό προσωπικό και το προσωπικό που έχει αναλάβει νέα καθήκοντα / ευθύνες μπορεί να προσδιορίσει τον τρόπο με τον οποίο το πρόγραμμα εισαγωγής του έχει συμβάλει στην αποτελεσματική ανάληψη των καθηκόντων του.

Αναμενόμενες Πρακτικές / Αποτελέσματα

1. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να προσδιορίσει τη συνολική επένδυση του οργανισμού σε χρόνο, κόστος και πόρους στον τομέα της εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού.
2. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να προσδιορίσει τη συνεισφορά της προσφερόμενης κατάρτισης, με ποσοτικά δεδομένα όπου είναι δυνατόν, στη βελτίωση της επίδοσης του οργανισμού.
3. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να προσδιορίσει τον τρόπο με τον οποίο αξιοποιούνται τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό στη διαδικασία διαμόρφωσης της στρατηγικής του οργανισμού.
4. Η διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να επεξηγήσει τη συνεισφορά της προσφερόμενης κατάρτισης στη βελτίωση της επίδοσης του προσωπικού και του οργανισμού γενικότερα.
5. Το προσωπικό είναι σε θέση να προσδιορίσει τον τρόπο με τον οποίο η προσφερόμενη κατάρτιση έχει συμβάλει στη βελτίωση της προσωπικής του επίδοσης, της επίδοσης της ομάδας / τμήματός του και του οργανισμού γενικότερα.

1. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να επεξηγήσει τον τρόπο με τον οποίο τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της επένδυσης στο προσωπικό του οργανισμού έχουν συμβάλει στη βελτίωση της στρατηγικής του οργανισμού στα θέματα διαχείρισης και ανάπτυξης του προσωπικού.
2. Η διευθυντική ομάδα επιβεβαιώνει, μέσω της παράθεσης πρακτικών παραδειγμάτων, ότι έχει περαιτέρω αναπτύξει τις ηγετικές και διευθυντικές ικανότητες της, για αποτελεσματική διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.
3. Το προσωπικό επιβεβαιώνει, μέσω της παράθεσης πρακτικών παραδειγμάτων, τις βελτιωτικές ενέργειες που έχουν εφαρμοστεί για αποτελεσματικότερη διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

Λεξιλόγιο

Επιχειρησιακό Πλάνο: Αποτελεί ένα πρόγραμμα το οποίο εκθέτει τους στόχους της επιχείρησης. Μπορεί να είναι, επίσης, γνωστό ως οργανωτικό πλάνο, εταιρικό πρόγραμμα, στρατηγικό πλάνο, αναπτυξιακό πρόγραμμα ή πλάνο βελτίωσης.

Δυνατότητες: Αποτελούν τις γνώσεις, τις επιδεξιότητες και συμπεριφορές που είναι αναγκαίο να έχουν οι ηγέτες και η Διευθυντική ομάδα του οργανισμού.

Εποικοδομητική ανατροφοδότηση: Είναι η ενημέρωση η οποία παρέχεται σε ένα άτομο που του επιτρέπει να αντιληφθεί τα συγκεκριμένα δυνατά σημεία του καθώς και τους τομείς στους οποίους χρειάζεται βελτίωση σχετικά με την απόδοση του.

Εποικοδομητικές σχέσεις:

Αναφέρονται στις θετικές σχέσεις μεταξύ της Διευθυντικής ομάδας και των αντιπροσωπειών των εργαζομένων.

Εμπλοκή: Σημαίνει ότι η Διευθυντική ομάδα και οι αντιπροσωπίες εργαζομένων εξετάζουν τακτικά και από κοινού θέματα αμοιβαίου ενδιαφέροντος έτσι ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι απόψεις των εργαζομένων, όταν λαμβάνονται οι αποφάσεις, οι οποίες ενδεχομένως να επηρεάζουν τα συμφέροντά τους.

Συνεχής: Αναφέρεται σε κάτι το οποίο συμβαίνει συχνά αλλά με διακοπές ή διαλείμματα μεταξύ κάθε γεγονότος.

Συνεισφορά: Είναι οι ιδέες, ο χρόνος και η προσπάθεια που δίνουν τα άτομα σε ένα οργανισμό για να βοηθήσουν να επιτύχει τους στόχους του.

Ισότητα: Σημαίνει ότι ενώ αναγνωρίζεται ότι οι άνθρωποι είναι διαφορετικοί και χρειάζεται να τους συμπεριφερόμαστε ως άτομα, ο καθένας αντιμετωπίζεται με ίση αξία, ίσα δικαιώματα ως ανθρώπινο ον και λαμβάνονται υπόψη την ανάγκη και του συμπεριφέρονται με αξιοπρέπεια και σεβασμό. Σε όρους ευκαιριών μάθησης και ανάπτυξης, ισότητα αναφέρεται στην πρόληψη και απομάκρυνση των διακρίσεων που προκύπτουν από τα φυλετικά χαρακτηριστικά, το φύλο, την αναπηρία, τη θρησκεία ή τη θρησκευτική πίστη, το αν είναι έγγαμος ή άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά. Η ισότητα εξασφαλίζει ότι όλες οι ομάδες έχουν την κατάλληλη και δίκαιη προσπέλαση στις ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης.

Αξιολόγηση: Σημαίνει την εξέταση των αποτελεσμάτων των ενεργειών μάθησης και ανάπτυξης και εξακρίβωσης εάν έχουν επιτευχθεί οι επιδιωκόμενοι στόχοι και πως αυτό είχε επίπτωση στην απόδοση.

Επίδραση: Σημαίνει τα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν και την επίδοση που είχαν αυτά στην απόδοση.

Μάθηση και Ανάπτυξη: Είναι οποιαδήποτε δραστηριότητα αναπτύσσει επιδεξιότητες, γνώσεις ή στάσεις. Οι δραστηριότητες αυτές περιλαμβάνουν από επίσημα εκπαιδευτικά προγράμματα που διοργανώνονται εσωτερικά ή εξωτερικά, μέχρι και ανεπίσημη / άτυπη εκπαίδευση ή καθοδήγηση 'στην εργασία'.

Διευθυντική ομάδα: Είναι οποιαδήποτε άτομα έχουν την ευθύνη διοίκησης και ανάπτυξης των εργαζομένων. Περιλαμβάνεται η ανώτερη διευθυντική ομάδα.

Στόχοι: Είναι τα αποτελέσματα στα οποία αποβλέπει ο οργανισμός για να επιτύχει το όραμά του. Η εξακρίβωση της επίτευξης των στόχων απαιτεί όπως αυτοί είναι συγκεκριμένοι, μετρήσιμοι και με χρονικό όριο. Συγκεκριμένοι σημαίνει να προσδιορίζεται επακριβώς το 'τί' πρέπει να επιτευχθεί. Μετρήσιμο σημαίνει να προσδιορίζεται το 'πόσο' πρέπει να επιτευχθεί (π.χ. αύξηση κατά 5%, αύξηση κατά €100, ή 'πέντε άτομα ακόμη'). Χρονικό όριο σημαίνει να καθορίζονται προθεσμίες για την επίτευξη των στόχων (π.χ. μέχρι το τέλος αυτού του τριμήνου ή εντός ενός έτους).

Οργανισμός: Αποτελεί τη 'Δομή' που συνεργάζεται με το πρότυπο Investors in People. Μπορεί να έχει κερδοσκοπικό ή μη κερδοσκοπικό χαρακτήρα, να προσφέρει φιλανθρωπικές υπηρεσίες, να είναι θυγατρική εταιρεία ή μια επιχειρησιακή μονάδα.

Αίσθημα 'ιδιοκτησίας': Σημαίνει τα άτομα να έχουν μεγαλύτερο ρόλο στην επιτυχία του οργανισμού και να είναι διαθέσιμα να αναλάβουν την πλήρη ευθύνη της λήψης ορισμένων αποφάσεων και να λογοδοτήσουν για τα αποτελέσματα των αποφάσεων τους.

Ανθρώπινο Δυναμικό: Είναι οποιοσδήποτε συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού – οποιονδήποτε ρόλο κι αν έχει. Περιλαμβάνει εργαζομένους μερικής απασχόλησης, εθελόντες, άτομα με βραχυχρόνιες συμβάσεις που ανανεώνονται, μόνιμους ή έκτακτους εργαζομένους. Όταν ένας δείκτης αναφέρεται στο ανθρώπινο δυναμικό αυτό περιλαμβάνει όλα τα άτομα στον οργανισμό (περιλαμβανομένων της Διευθυντικής και Ανώτερης Διευθυντικής ομάδας). Η μόνη εξαίρεση στον

κανόνα αυτό είναι όταν ο Αξιολογητής αποφασίζει, βάσει των στοιχείων που έχει συγκεντρώσει, ότι δεν θα συμπεριληφθεί το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού.

Μέλη αντιπροσωπειών εργαζομένων: Αναφέρεται σε άτομα τα οποία ενεργούν ως επίσημοι αντιπρόσωποι του ανθρώπινου δυναμικού, και όχι ως απλά μέλη.

Σκοπός: Περιγράφει το γιατί υπάρχει ένας οργανισμός και ποια είναι η αποστολή του. Αυτό συνήθως διατυπώνεται στη δήλωση αποστολής.

Ποσοτικά δεδομένα: Σημαίνει την επεξήγηση των αποτελεσμάτων που επιτεύχθηκαν μέσω δραστηριοτήτων μάθησης και ανάπτυξης σε μετρήσιμους όρους.

Τακτά χρονικά διαστήματα: Σημαίνει τουλάχιστον μια φορά ετησίως ή/και πιο συχνά. Είναι αρμοδιότητα του οργανισμού να προσδιορίσει την κατάλληλη συχνότητα.

Αντιπροσωπίες εργαζομένων:

Είναι ομάδες όπως τα συνδικάτα, άλλοι αντιπρόσωποι στους χώρους εργασίας, ενώσεις εργαζομένων, συμβούλια εργασίας και συμμετοχικά συμβούλια.

Στρατηγική: Είναι ο τρόπος με τον οποίο ένας οργανισμός σκοπεύει να επιτύχει το όραμά του.

Ομάδα: Είναι ένα μικρό ή μεγάλο σύνολο ατόμων που 'συνέρχεται' για να εργαστεί για την επίτευξη ενός κοινών αποδεκτού στόχου (π.χ. μια ομάδα διαχείρισης έργου, ένα Υποκατάστημα ή ένα Τμήμα). Στους μικρούς οργανισμούς η ομάδα μπορεί να απαρτίζεται από το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού. Ως αποτέλεσμα των ανωτέρω, όταν μια 'αναμενόμενη πρακτική' αναφέρεται σε ομάδα, εννοεί το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού, εάν δεν υπάρχουν μικρότερες ομάδες.

Ανώτερη Διευθυντική ομάδα: Είναι τα άτομα που κατέχουν τις ανώτερες θέσεις στον οργανισμό και τα οποία είναι πιθανόν να έχουν την ευθύνη για την ανάπτυξη στρατηγικών και την έγκριση των μείζονων επενδύσεων. Μπορεί να είναι οι ιδιοκτήτες, το διοικητικό συμβούλιο, συνέταιροι ή τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη.

Όραμα: Περιγράφει το 'πού' ο οργανισμός θέλει να βρίσκεται στο μέλλον και το 'τί' θέλει να λένε οι πελάτες και το ανθρώπινο του δυναμικό γι 'αυτόν.

Το πρότυπο Investors in People

Ποιοι είναι οι στόχοι του Investors in People;

Ο θεμελιώδης στόχος του Investors in People είναι η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της επιχειρηματικής επίδοσης μέσω της αποτελεσματικής διαχείρισης και ανάπτυξης των εργαζομένων.

Το Investors in People πιστοποιεί την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών και αναπτυξιακών δραστηριοτήτων μιας επιχείρησης σε συνάρτηση με τη στρατηγική και τις αξίες που διέπουν τις λειτουργίες της, ενώ παράλληλα διευκολύνει το σχεδιασμό μελλοντικών στόχων και δράσεων. Θέτει ως προτεραιότητα τη συνεχή ανάπτυξη των ανθρώπων για τους οποίους η επιχείρηση/οργανισμός οφείλει να επενδύει συστηματικά προκειμένου να διασφαλίσει την σωστή εξέλιξή τους.

Στο πλαίσιο αυτό, το πρότυπο Investors in People δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα:

- Στην άρτια στελέχωση των θέσεων εργασίας μέσα από αδιάβλητα και αξιοκρατικά συστήματα επιλογής και αξιολόγησης των γνώσεων και ικανοτήτων.
- Στην παροχή ίσων ευκαιριών, στη μάθηση και την επαγγελματική εξέλιξη/σταδιοδρομία για όλους τους εργαζόμενους.
- Στην καλλιέργεια κλίματος συνεχούς αναγνώρισης και επιβράβευσης.
- Στη δέσμευση της επιχείρησης για δημιουργία κατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος και κουλτούρας που προάγουν την εμπιστοσύνη, τη συνεργασία και την παροχή κινήτρων.

Οφέλη για τις επιχειρήσεις & τους εργαζόμενους

Η μεθοδολογία του Προτύπου Investors in People, διασφαλίζει πλεονεκτήματα τόσο για τον εργαζόμενο, με την εγγύηση της προοπτικής και της συνεχούς εξέλιξής του, όσο και για την επιχείρηση, με τη μεθοδικότερη και αποτελεσματικότερη υλοποίηση των στρατηγικών της στόχων.

Τα οφέλη για τις επιχειρήσεις:

- Κερδοφορία μέσω της αυξημένης παραγωγικότητας.
- Βέλτιστη εξυπηρέτηση πελατών και ικανοποίηση μέσω της πελατοκεντρικής κουλτούρας.
- Μειωμένο κόστος, αποτελεσματικότερη διαχείριση των πόρων, υπεύθυνη και συνειδητοποιημένη εργασία.
- Ενίσχυση της υλοποίησης συστημάτων Διαχείρισης Ολικής Ποιότητας.
- Ισχυρό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που προκύπτει από την καλύτερη επίδοση.
- Παγκόσμια αναγνώριση για τους πελάτες και προσέλκυση των καλύτερων στελεχών της αγοράς.
- Δομημένη και αποτελεσματική προσέγγιση όσον αφορά την εκπαίδευση και την ανάπτυξη των ανθρώπων.
- Αναθεώρηση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών και επαναπροσδιορισμός των στόχων της επιχείρησης.
- Σύγκριση (benchmarking) με κορυφαίες επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το πρότυπο Investors in People.

Τα οφέλη για τους εργαζόμενους:

- Πιστοποιημένο εργασιακό περιβάλλον που σέβεται τους εργαζόμενους, τη διαφορετικότητα, την ιδιαιτερότητα και τις ανθρώπινες αξίες.
- Αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση πελατών.
- Αναγνώριση και εξέλιξη.
- Ποιότητα στην εκπαίδευση.
- Βελτίωση της εσωτερικής επικοινωνίας.
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων και ευκαιρίες καριέρας.
- Συμμετοχή και παρακίνηση.
- Δικαιότερο σύστημα αξιολόγησης.

02

Καλές πρακτικές ΄Α Κύκλος

Στα πλαίσια του
συγχρηματοδοτούμενου
έργου από την Κυπριακή
Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό
Κοινωνικό Ταμείο της Ε.Ε.
με τίτλο:

**«Εφαρμογή του Μοντέλου
Investors in People σε
κυπριακές επιχειρήσεις και
οργανισμούς»**

΄Α Κύκλος

**Καλές πρακτικές
από πιστοποιημένες
επιχειρήσεις και
οργανισμούς με το
πρότυπο και πλαίσιο
Investors in People
στην Κύπρο**

Τράπεζα Κύπρου



Πιστοποίηση: Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Η Τράπεζα Κύπρου αποφάσισε να εφαρμόσει το Πρότυπο Investors In People το 2009 γιατί:

- Εφαρμόζει πρωτοποριακές πρακτικές σε θέματα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού
- Η πιστοποίηση θα συνέβαλλε στην βελτίωση των υφιστάμενων διαδικασιών και πρακτικών Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού με βάση διεθνή αναγνωρισμένα πρότυπα
- Το ανθρώπινο δυναμικό είναι για την Τράπεζα Κύπρου το πιο σημαντικό Κεφάλαιο

Η δική μας εμπειρία μας διδάξε ότι η πιστοποίηση με το πρότυπο Investors In People δεν είναι κάτι το στατικό, αλλάζει, μεγαλώνει, εμπλουτίζεται συνεχώς. Αυτό κρατά τους πιστοποιημένους οργανισμούς σε συνεχή εγρήγορση – ο πήχης μπαίνει πλέον ψηλά.

Επίσης όφελος είναι και η αυτογνωσία που απέκτησε ο οργανισμός μέσω της ειλικρινούς αυτοαξιολόγησης που απαιτήθηκε να διεξαχθεί κατά τη διάρκεια της διαδικασίας πιστοποίησης και σε σχέση με:

- Την αναγνώριση των δυνατών σημείων
- Τον εντοπισμό των τομέων που χρήζουν βελτίωσης και
- Την αποκάλυψη των τυφλών σημείων (θετικά και αρνητικά)

Επιπρόσθετα οφέλη για τον οργανισμό μας:

- Βελτίωση των συστημάτων / πρακτικών Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού
- Σύνδεση του αποτελέσματος οφέλους των πρακτικών / συστημάτων με τις πρακτικές
- Συστήριση όλου του προσωπικού – δουλέψαμε ομαδικά, αξιοποιήσαμε και ενδυναμώσαμε τις συνέργειες εντός του οργανισμού
- Αναγνωρίσαμε και εκτιμήσαμε τα συστήματα /πρακτικές Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού που εφαρμόζονται στην Τράπεζα Κύπρου, τα οποία αξιολογήθηκαν στη βάση ενός διεθνούς αναγνωρισμένου προτύπου
- Περηφάνια – οι άνθρωποι της Τράπεζας Κύπρου πίστεψαν στην πιστοποίηση με το πρότυπο Investors in People και όταν τους ζητήθηκε από τους αξιολογητές με μία λέξη να περιγράψουν την Τράπεζα Κύπρου, είπαν τα ακόλουθα:

Ποιότητα, Ανάπτυξη, Ικανοποίηση, Ομαδικότητα, Αξιοπιστία, Ασφάλεια, Πρόκληση, Δυναμική, Επιβράβευση, Εκτίμηση, Περηφάνια, Φιλική, Ανθρώπινη, ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

Οι κυριότερες δυσκολίες

Η απόφαση για την πιστοποίηση καθώς επίσης και οι δυσκολίες που προκύπτουν από την πιστοποίηση ενός οργανισμού στο σύνολο του το οποίο αριθμεί 3500 στελέχη, 122 υπηρεσίες και 170 καταστήματα παγκύπρια.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Διασαφήνιση των εταιρικών και τμηματικών στόχων στο επίπεδο των Υπηρεσιών Διοίκησης
- Πιο ξεκάθαρη στρατηγική σε επίπεδο Υπηρεσίας Ανθρώπινου Δυναμικού με ακόμη πιο στοχευμένη εφαρμογή των διαφόρων συστημάτων και πρακτικών Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού
- Εμπλουτισμός των μετρήσεων για καλύτερη αξιολόγηση των διαφόρων πρωτοβουλιών σε θέματα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού
- Βελτίωση της επικοινωνίας εντός του Οργανισμού αξιοποιώντας υφιστάμενα μέσα και καινοτόμες πρωτοβουλίες



Πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Σημαντικό όφελος της όλης διαδικασίας ήταν ο εντοπισμός των τομέων που έρχονταν βελτίωσης, με αποτέλεσμα την υιοθέτηση συγκεκριμένων πρακτικών όπως για παράδειγμα τη βελτίωση της επικοινωνίας με το προσωπικό, τη βελτίωση του συστήματος διαχείρισης της απόδοσης, την αξιολόγηση της επένδυσης στην εκπαίδευση, τον επαναπροσδιορισμό των στόχων και την επικοινωνία τους στις ομάδες κλπ.

Πέραν αυτού, διαπιστώθηκαν οι πρακτικές που λαμβάνουν υψηλά επίπεδα αποδοχής από το προσωπικό, με στόχο την περαιτέρω ενδυνάμωσή τους όπως: η δημιουργία της «Ακαδημίας» με στόχο την ανάπτυξη των ικανοτήτων του προσωπικού των καταστημάτων και τον εντοπισμό των μελλοντικών ηγετών, η αξιοσημείωτη επένδυση στον τομέα της εκπαίδευσης και η κάλυψη των διδάκτρων για απόκτηση ακαδημαϊκών τίτλων, τα ωφελήματα που παρέχονται, οι πρακτικές αναγνώρισης και επιβράβευσης, οι ενέργειες για εξισορρόπηση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και κυρίως το φιλικό εργασιακό περιβάλλον και ο ανθρωποκεντρικός του Ομίλου.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Στην αρχή υπήρξε δυσπιστία μεταξύ των διευθυντών ως προς το όφελος της εφαρμογής του προτύπου, γεγονός που αντιμετωπίστηκε με σωστή επικοινωνία τόσο από τον Εκτελεστικό Διευθυντή όσο και από την Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού με στόχο την κοινή αποδοχή και στήριξη της όλης προσπάθειας.

Πρόκληση ήταν επίσης η κατανόηση του προτύπου και του σκοπού από όλους τους εργαζόμενους με διαφορετικό ακαδημαϊκό υπόβαθρο, όπως επίσης και του ρόλου που είχαν να διατελέσουν όσοι επιλέγηκαν να συμμετάσχουν στην διαδικασία αξιολόγησης.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Διασαφήνιση των αξιών και του οράματος του Ομίλου και η μετάδοση σε όλα τα μέλη του προσωπικού.
- Μέτρηση της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης και ο καθορισμός δεικτών απόδοσης, με στόχο την αξιολόγηση της αποδοτικότητας της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, σε σχέση με προηγούμενα χρόνια.
- Εφαρμογή επιπρόσθετων πρακτικών, όπως το «Friend Support Model» - μία μέθοδος με στόχο την ομαλή ένταξη των νεοεισερχομένων, η πιο στοχευόμενη ανατροφοδότηση της απόδοσης στο προσωπικό (feedback week) αλλά και η εκμάθηση και εφαρμογή της μεθόδου «coaching» από τη διευθυντική ομάδα.
- Καταγράφηκαν οι απαραίτητες δεξιότητες που αναμένεται να διαθέτει η Διευθυντική Ομάδα και η σύνδεσή τους με το σύστημα αξιολόγησης.

CTCAUTOMOTIVELTD

Πιστοποίηση: Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Τα οφέλη που απεκόμισε η επιχείρησή μας από την εφαρμογή και πιστοποίηση με το Investors in People, είναι ποικίλα. Μόνο και μόνο το γεγονός ότι η Εταιρεία ήταν πρόθυμη να επενδύσει χρόνο και χρήμα για να πιστοποιηθεί με ένα πρότυπο που αφορά την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, έκανε το προσωπικό μας να νιώσει σημαντικό.

Επίσης μας βοήθησε να εντοπίσουμε τους προβληματικούς τομείς όσο αφορά το προσωπικό και να αναρωτηθούμε για τις αιτίες προτού προσπαθήσουμε να βρούμε τρόπους επίλυσης. Είχαμε την ευκαιρία να δουλέψουμε πολύ κοντά με τους διευθυντές για να γίνουμε καλύτεροι.

Τελικά, όταν καταφέραμε να πιστοποιηθούμε, το αποτέλεσμα ήταν το αίσθημα της περηφάνιας για την Εταιρεία που εργαζόμαστε.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Μία δυσκολία που αντιμετώπισε η επιχείρηση κατά την εφαρμογή του προτύπου, ήταν να πείσουμε το προσωπικό και την διευθυντική ομάδα για τα οφέλη του προτύπου, τα οποία ομολογουμένως δεν ήταν ξεκάθαρα σε όλους από την αρχή.

Χρειάστηκαν πολλές ομαδικές και ατομικές συναντήσεις για ενημέρωση και ανταλλαγή απόψεων, όπου επεξηγήθηκε το Investors in People και τα οφέλη του.

Το δεύτερο πρόβλημα ήταν να αντιληφθούμε όλοι ότι η πιστοποίηση με το πρότυπο, δεν ήταν κάτι που αφορούσε μόνο το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού που διαχειρίστηκε τη διαδικασία, αλλά όλο το προσωπικό. Έπρεπε όλοι να το δουν σαν κάτι που πλέον θα είναι καθημερινότητα, και όχι επιπλέον καθήκοντα τα οποία θα τελείωναν όταν γινόταν η πιστοποίηση.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

Οι τομείς βελτίωσης της επιχείρησής μας ήταν πολλοί αλλά το πιο σημαντικό όφελος από όλα ήταν η βελτίωση της επικοινωνίας μέσα στην Εταιρεία.

- Λόγω του ότι μεγάλο μέρος του προσωπικού δεν έχει πρόσβαση σε ηλεκτρονικό ταχυδρομείο έπρεπε να σκεφτούμε τρόπους που θα είχαν αποτέλεσμα για όλο το προσωπικό. Εφαρμόσαμε πολλές πρακτικές όπως πίνακες ανακοινώσεων σε κάθε χώρο της Εταιρείας, ενημερωτικό newsletter κάθε δύο μήνες με τα νέα και τα αποτελέσματα της Εταιρείας, μηνιαίες τμηματικές συναντήσεις με ατζέντα και πρακτικά για συγκεκριμένες δράσεις, μηνιαίες συναντήσεις της διευθυντικής ομάδας, συστηματικές επισκέψεις του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού σε όλες τις τοποθεσίες.
- Συγκεκριμενοποίηση των καθηκόντων και στόχων του καθενός, μέσω σωστών περιγραφών θέσεων εργασίας, απλούστερων και ξεκάθαρων αξιολογήσεων και στοχοθέτηση.

Deloitte.

**Πιστοποίηση: Πλαίσιο
Investors in People
Χρυσή Διάκριση**



**Προηγούμενη πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People
2008**



Οφέλη

- Κοινή στρατηγική κατεύθυνση και συλλογική προσπάθεια «As One»
- Ενίσχυση των επιπέδων δέσμευσης του προσωπικού (Improved Engagement Index)
- Αύξηση συμμετοχής του προσωπικού σε πρακτικές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (87% συμμετοχή στο σχέδιο 'Make an impact')
- Εφαρμογή στοχευόμενων πρακτικών σε θέματα Εκπαίδευσης & Ανάπτυξης
- Βελτίωση σε θέματα εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (10.6% μείωση υπερωριών, 33% μείωση αδειών ασθενείας, 39% αύξηση του βαθμού ικανοποίησης του προσωπικού)
- Ενίσχυση των πρακτικών Επιλογής και Πρόσληψης του Προσωπικού και της Εταιρικής Εικόνας
- Αύξηση των επιπέδων εμπλοκής του προσωπικού στη διαδικασία λήψης αποφάσεων
- Ενίσχυση των επιπέδων

αυτογνωσίας και βαθμού αποτελεσματικότητας της Διευθυντικής Ομάδας

- Εστίαση των πρακτικών διαχείρισης ταλέντων

Οι κυριότερες δυσκολίες

- Εντοπισμός επιπρόσθετων ή/και αναθεωρημένων πρακτικών που να συνάδουν με τη Εταιρική Στρατηγική που διαμορφώθηκε στη βάση των νέων δεδομένων της αγοράς
- Εντοπισμός επιπρόσθετων ή/και αναθεωρημένων πρακτικών που να συνάδουν με τις υψηλές προσδοκίες του προσωπικού, που προκύπτουν από το προφίλ των ατόμων αλλά και από τη μέχρι τώρα αξιοποίηση βέλτιστων πρακτικών (που έχουν εφαρμοστεί στο ταξίδι εφαρμογής του Προτύπου)
- Ενσωμάτωση των αναθεωρημένων και επιπρόσθετων πρακτικών στην κουλτούρα του οργανισμού

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Καθορισμός μετρήσιμων στόχων ανά στρατηγικό πυλώνα και τομέα δραστηριότητας, με την εμπλοκή του προσωπικού
- Συνεχής αξιολόγηση της απόδοσης του οργανισμού, μέσω εσωτερικών και εξωτερικών πηγών
- Ευθυγράμμιση της στρατηγικής του τομέα ανθρώπινου δυναμικού με τις στρατηγικές προτεραιότητες του οργανισμού, π.χ. διαχείριση ταλέντων
- Δομημένη στρατηγική σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης
- Αξιοποίηση καινοτόμων, εναλλακτικών μεθόδων εκπαίδευσης και ανάπτυξης
- Ενίσχυση των επιπέδων αυτογνωσίας και αποτελεσματικότητας των ηγετικών και εποπτικών ικανοτήτων μέσω

εξειδικευμένων πρακτικών για παροχή επανατροφοδότησης (εσωτερικών και εξωτερικών πηγών), καθοδήγησης και ανάπτυξης της Διευθυντικής και Εποπτικής Ομάδας

- Εισαγωγή δομημένης διαδικασίας εντοπισμού, αξιολόγησης, ανάπτυξης και διαχείρισης ταλέντων
- Ενίσχυση των πρακτικών εξισορρόπησης της Επαγγελματικής & Προσωπικής Ζωής, στη βάση του προφίλ και των αντίστοιχων αναγκών των διαφόρων κατηγοριών του προσωπικού
- Αξιοποίηση καινοτόμων πρακτικών για προσέλκυση και αξιολόγηση κατάλληλων υποψηφίων για εργοδότηση, με την εμπλοκή μελών του προσωπικού
- Εισαγωγή στοχευόμενων πρακτικών αναγνώρισης και επιβράβευσης με στόχο την επιβράβευση της απόδοσης, συνεισφοράς και επιπρόσθετης προσπάθειας, στη βάση και της γενικότερης στρατηγικής και αποτελεσμάτων του τμήματος και του οργανισμού
- Εισαγωγή επιπρόσθετων καινοτόμων πρακτικών (π.χ. μέσω τεχνολογικών αναβαθμίσεων ή πρακτικών για προσωπική επαφή με την Ανώτερη Διευθυντική Ομάδα), με σκοπό την ενίσχυση της επικοινωνίας και την εμπλοκή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων

European University Cyprus - Administration



Πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Το Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου είναι το πρώτο Πανεπιστήμιο το οποίο έχει λάβει την πιστοποίηση με το πρότυπο Investors in People και ο πέμπτος πιστοποιημένος Οργανισμός σε όλη την Κύπρο. Τα οφέλη που απορρέουν από την πιστοποίηση του Οργανισμού με το συγκεκριμένο πρότυπο αφορούν τόσο το Διοικητικό Προσωπικό του Πανεπιστημίου για το οποίο διασφαλίσαμε ένα εργασιακό περιβάλλον το οποίο σέβεται τον καθένα ξεχωριστά και προσφέρει προοπτικές συνεχούς εξέλιξης του, όσο και τον Οργανισμό ο οποίος προχωρά στην υλοποίηση των στρατηγικών του στόχων, μέσα από ένα μεθοδικότερο και αποτελεσματικότερο πλαίσιο ενεργειών.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Η δέσμευση της Διεύθυνσης του Οργανισμού όσο και η συλλογική και συνεχής προσπάθεια της Διευθυντικής Ομάδας και του Διοικητικού Προσωπικού ενίσχυσαν την προσπάθεια και συνέτειναν στην πραγματοποίηση του συγκεκριμένου στόχου, χωρίς ιδιαίτερα προβλήματα και δυσκολίες στο στάδιο εφαρμογής και υλοποίησης ενεργειών. Η εξασφάλιση της Πιστοποίησης αποτελεί και μια ουσιαστική δέσμευση από πλευράς του οργανισμού και συνεχή βελτίωση των εργασιακών συνθηκών, στοιχεία πολύ σημαντικά σε ένα οργανισμό που ανήκει στον τομέα της Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Συμμετοχή στην δημιουργία και διαμόρφωση του οράματος και αξιών του Οργανισμού
- Εκπαίδευση και ομαλή ένταξη για τα νεοεισερχόμενα μέλη, μέσω συγκεκριμένων συναντήσεων και προγραμμάτων (Induction Meeting, Mentor Scheme)
- Έντυπο στοχοθέτησης και αξιολόγησης σεμιναρίων, συνεδρίων και εκπαιδευτικών προγραμμάτων
- Σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης και αξιολόγηση δυνατοτήτων και προοπτικής
- Συστηματική ενημέρωση όλου του Διοικητικού Προσωπικού για την πορεία του Οργανισμού και ενίσχυση της επικοινωνίας των μελών
- Τμηματικές συναντήσεις σε τακτά χρονικά διαστήματα για σκοπούς προγραμματισμού και αξιολόγησης πορείας στόχων
- Εμπλοκή του Προσωπικού σε διάφορα έργα καλλιεργώντας το στοιχείο της πρωτοβουλίας, υπευθυνότητας, μέσα στα πλαίσια ενδυνάμωσης των μελών
- Βελτίωση εσωτερικής επικοινωνίας (π.χ. ενίσχυση χρήσης εσωτερικού δικτύου πληροφόρησης -intranet)
- Διοργάνωση κοινωνικών εκδηλώσεων για όλα τα μέλη του Προσωπικού
- Έρευνα απόψεων και αντιλήψεων του Προσωπικού
- Βελτιωμένες πρακτικές πρόσληψης και αποχώρησης προσωπικού (candidates interview reports – exit interviews)

UNIVERSITY OF NICOSIA

Πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Το Πανεπιστήμιο Λευκωσίας αποκόμισε ιδιαίτερα οφέλη από την εφαρμογή και πιστοποίηση του προτύπου Investors in People. Αρχικά δόθηκε η δυνατότητα επαναπροσδιορισμού της στρατηγικής του οργανισμού. Παράλληλα συνέβαλε στη διασαφήνιση και την αποτελεσματική διάχυση του οράματος, της αποστολής, και των αξιών του Πανεπιστημίου σε όλο το προσωπικό, καθώς και στην πληρέστερη σύζευξη αυτών με τους τμηματικούς και ατομικούς στόχους των εργαζομένων.

Επιπρόσθετα δίνεται η δυνατότητα στο διοικητικό προσωπικό να τυγχάνει επιπλέον εκπαίδευσης ενόσω εργάζεται. Το διοικητικό προσωπικό του Πανεπιστημίου έχει τη δυνατότητα να συμμετάσχει και να παρακολουθήσει διάφορες εκδηλώσεις, σεμινάρια, διαλέξεις και συνέδρια, που διοργανώνει το Πανεπιστήμιο, τα οποία είναι ανοικτά προς όλη την πανεπιστημιακή κοινότητα. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι το διοικητικό προσωπικό μπορεί να παρακολουθήσει τα ακαδημαϊκά προγράμματα σπουδών του Πανεπιστημίου, ενώ ενθαρρύνεται και η συμμετοχή τους σε εκπαιδύσεις και εκτός οργανισμού.

Όσον αφορά στο πρόγραμμα αρχικής κατάρτισης νέων υπαλλήλων διαπιστώθηκε ότι αποτελεί μια πολύ θετική και εποικοδομητική εμπειρία. Στην πορεία, υπάρχει η αναμενόμενη ανατροφοδότηση από τα διευθυντικά στελέχη, καθώς και η σχετική αναγνώριση και επιβράβευση για την δουλειά που καταβάλλεται.

Μέσω της διαδικασίας αξιολόγησης και εφαρμογής του προτύπου Investors in People διαπιστώθηκε ότι τα μέλη του προσωπικού διακατέχονται από αισθήματα εμπιστοσύνης όσον αφορά στη διεύθυνση και στις ενέργειες και αποφάσεις που λαμβάνει. Διαφάνηκε μάλιστα μια σχέση ειλικρίνειας και εμπιστοσύνης μεταξύ διεύθυνσης και

προσωπικού. Χαρακτηριστικά αυτής, είναι η αμφίδρομη επικοινωνία και η ομαδικότητα που επικρατεί ανάμεσα στα διοικητικά τμήματα του οργανισμού. Παράλληλα, η διεύθυνση είναι ανοικτή σε εισηγήσεις, επικροτεί καινοτόμες ιδέες, και ενθαρρύνει την κριτική λήψη αποφάσεων από τα στελέχη του.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Το μικρό, σε σχέση με το μέγεθος του οργανισμού, νεοσύστατο γραφείο Ανθρώπινου Δυναμικού του Πανεπιστημίου Λευκωσίας κλήθηκε να χειριστεί την όλη διαδικασία συγχρόνως με τη οργάνωση του γραφείου. Αυτό όμως ήταν και θετικό γιατί όλες οι διαδικασίες σχεδιάστηκαν με βάση το πρότυπο Investors in People.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Διασαφήνιση των εταιρικών και τμηματικών στόχων
- Διασαφήνιση και αποτελεσματική διάχυση του οράματος, της αποστολής, και των αξιών του Πανεπιστημίου
- Καθορισμός ατομικών στόχων



Πιστοποίηση: Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Η εταιρεία Βάσσος Ηλιάδης ΛΤΔ είναι μια από τις μεγαλύτερες εμπορικές εταιρείες της Κύπρου. Οι κύριες δραστηριότητες της είναι η εισαγωγή, πώληση και διανομή καταναλωτικών προϊόντων σε όλα τα κανάλια εμπορίου της αγοράς.

Αναγνωρίζοντας τον καταλυτικό ρόλο που διαδραματίζει το Ανθρώπινο Δυναμικό στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της εταιρείας μας, θελήσαμε να επενδύσουμε στο κεφάλαιο Ανθρώπινο Δυναμικό. Σε μια εποχή πάρα πολύ δύσκολη για τις Κυπριακές εταιρείες, η εταιρεία κατάφερε να πιστοποιηθεί με το ευρέως διαδεδομένο και διεθνές πρότυπο Investors in People - το πρώτο ποιοτικό πρότυπο που εστιάζει στο Ανθρώπινο Δυναμικό.

Στα πλαίσια εφαρμογής του προτύπου Investors in People, διεξήχθησαν εργαστήρια προβληματισμού, όπου η Ανώτερη Διευθυντική Ομάδα της εταιρείας εστίασε στη στρατηγική κατεύθυνση του οργανισμού. Επίσης, αναθεωρήθηκαν οι πρακτικές που εφαρμόζει ο οργανισμός σχετικά με τη διαχείριση και ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Μια δυσκολία που αντιμετωπίσαμε κατά την εφαρμογή του προτύπου ήταν ότι είχαμε στη διάθεση μας μόλις 11 μήνες για να προετοιμαστούμε για την επίσημη αξιολόγηση του οργανισμού μας. Συνεπώς, χρειάστηκε αρκετός χρόνος και μεγάλη δέσμευση από την Ανώτερη Διευθυντική Ομάδα, το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού και τους Συμβούλους μας, για να παρθούν σωστές και κατάλληλες αποφάσεις και για να καθοριστούν οι διάφορες ενέργειες που θα εφάρμοζε ο οργανισμός μας. Το Προσωπικό της Εταιρείας μας ήταν συνεχώς συνεργάσιμο και δεσμευμένο καθ' όλη

τη διάρκεια των βελτιωτικών ενεργειών του οργανισμού.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- **Αξιολόγηση της Απόδοσης**
Δημιουργήθηκε αναθεωρημένο σύστημα αξιολόγησης, βασισμένο σε μετρήσιμους προκαθορισμένους στόχους. Το συγκεκριμένο σύστημα δημιουργήθηκε με βάση τις διάφορες θέσεις εργασίας και τα τμήματα του οργανισμού.
- **Εκπαίδευση και Ανάπτυξη**
Ο εντοπισμός των αναγκών εκπαίδευσης συνδέονται με το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης. Επίσης, σημαντική πρόοδος σημειώθηκε στην καθοδήγηση του προσωπικού από τη διευθυντική ομάδα, μέσω τμηματικών συναντήσεων και κατά τη διάρκεια της καθημερινής εργασίας.
- **Αναγνώριση και Επιβράβευση**
Οριστικοποιήθηκε η πολιτική ωφελημάτων, ανά θέση εργασίας, για διασφάλιση ίσης διαχείρισης του προσωπικού. Επίσης, δημιουργήθηκε εκπαιδευτική εταιρική κάρτα προσωπικού.
- **Επικοινωνία και Εμπλοκή**
Ενισχύθηκε ο βαθμός επικοινωνίας και ομαδικότητας μέσω προκαθορισμένων συναντήσεων και δημιουργίας Newsletter του Οργανισμού. Επίσης, δημιουργήθηκε κοινή Εισηγήσεων και Παραπόνων.
- **Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη**
Επέκταση δραστηριοτήτων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης π.χ. ανακύκλωση μπαταριών και χαρτιού, χορηγίες και προσφορές προϊόντων, καθαριότητα δημόσιων χώρων, κ.α.

03

Καλές πρακτικές ΄B Κύκλος

Στα πλαίσια του
συγχρηματοδοτούμενου
έργου από την Κυπριακή
Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό
Κοινωνικό Ταμείο της Ε.Ε.
με τίτλο:

**«Εφαρμογή του Μοντέλου
Investors in People σε
κυπριακές επιχειρήσεις και
οργανισμούς»**

΄B Κύκλος

**Καλές πρακτικές
από πιστοποιημένες
επιχειρήσεις και
οργανισμούς με το
πρότυπο και πλαίσιο
Investors in People
στην Κύπρο**

A. Aristotelous Construction Ltd

Main Operations



Πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Αποσαφήνιση του Οράματος, Αξιών, Αποστολής και Στρατηγικών Πυλώνων της Εταιρείας, τώρα υπάρχουν ξεκάθαροι στόχοι, γνωστοί σε όλο το προσωπικό, δείκτες μέτρησης επίτευξης στόχων.

Ξεκάθαρος ρόλος και συνεισφορά του καθενός στην ικανοποίηση των στόχων, υπάρχει βελτίωση της επικοινωνίας μεταξύ προϊστάμενων και υφιστάμενων, και μεταξύ της Διευθυντικής Ομάδας.

Παράλληλα το πρότυπο μας οδήγησε σε ένα σύστημα βελτίωσης της απόδοσης του προσωπικού μέσω των αξιολογήσεων και προγραμματισμένων εκπαιδεύσεων. Οργανώνονται εκπαιδευτικές εκδρομές για σύσφιξη σχέσεων και εμπλουτισμό γνώσεων ενώ το πρότυπο βοήθησε στην ενθάρρυνση της έκφρασης των παραπόνων από προσωπικό με στόχο την επίλυσή τους.

Το προσωπικό εμπλέκεται στη λήψη εταιρικών αποφάσεων, ενώ μέσω μιας σειράς διαγωνισμών που πραγματοποιήθηκαν ο συναγωνισμός και το πάθος έγιναν ακόμα πιο αισθητά στην χαρακτήρα του προσωπικού για την εξέλιξη της εταιρείας.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Λόγω της εφαρμογής των προτύπων ISO 9001, ISO 14001, και OHSAS 18001, με τα οποία η Εταιρεία είναι πιστοποιημένη, το προσωπικό μας στην αρχή έφερε κάποιες δυσκολίες στο να αντιληφθεί τη χρησιμότητα, το ρόλο και τα οφέλη του προτύπου Investors in People. Υπήρξαν ενδοιασμοί από το προσωπικό όσον αφορά τον λόγο διεξαγωγής του συστήματος αξιολόγησης.

Ο λόγος ήταν ότι έως τότε δεν είχε ξαναγίνει με τόσο επαγγελματικό τρόπο αξιολόγηση για όλο το

προσωπικό. Επίσης το πρόβλημα ρευστότητας λόγω της δύσκολης οικονομικής κατάστασης της Κύπρου και κατ' επέκταση σε σχεδόν όλες τις επιχειρήσεις, το οποίο δεν μας επέτρεψε να διεξάγουμε όλες τις προγραμματισμένες δραστηριότητες και εκπαιδεύσεις που είχαμε θέσει ως στόχο. Παρόλα αυτά, το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδεύσεων καταφέραμε να το φέρουμε εις πέρας.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Ενίσχυση της Εταιρικής Εικόνας
- Διασαφήνιση των Εταιρικών και Τμηματικών Στόχων
- Διασαφήνιση του ρόλου και της σημαντικότητας του κάθε ενός ως προς την ικανοποίηση των Εταιρικών και Τμηματικών Στόχων
- Διασαφήνιση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που χρειάζονται, μέσω της αξιολόγησης του προσωπικού, με σκοπό τη βελτίωση της απόδοσης του προσωπικού σε συνάρτηση με του Εταιρικούς και Τμηματικούς στόχους που τέθηκαν
- Βελτίωση της επικοινωνίας μεταξύ της Διευθυντικής Ομάδας αλλά και μεταξύ των προϊστάμενων με τους υφιστάμενούς τους
- Ενίσχυση του αισθήματος της 'συνιδιοκτησίας' – «αν είναι καλά η Εταιρεία, είμαι κι εγώ καλά»

ACS Air Courier Services (Cyprus) Ltd



Πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Η εφαρμογή του προτύπου Investors in People, έδωσε την ευκαιρία στην εταιρεία μας να βελτιώσει πρώτα απ' όλα κάποιες εσωτερικές διαδικασίες αναφορικά με την καλύτερη αξιολόγηση του προσωπικού μας.

Παράλληλα μέσα από μια σειρά ενεργειών με έντονο κοινωνικό έργο (όπως αιμοδοσία, δενδροφύτευση) αλλά και διαφόρων άλλων συναντήσεων του προσωπικού καταφέραμε να φέρουμε πολύ πιο κοντά όλο το προσωπικό και να επικοινωνήσουμε επίσης ξεκάθαρα το όραμα και τους στόχους της εταιρείας μας.

Στη διάρκεια αυτών των 2 χρόνων βελτιώθηκε σημαντικά η επικοινωνία εντός της εταιρείας τόσο οριζόντια όσο και κάθετα.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Προβλήματα δεν αντιμετωπίσαμε αλλά πρέπει να υπάρχει σαφής δέσμευση της Διεύθυνσης προς τους στόχους που θα καθοριστούν.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Διαδικασία αξιολόγησης προσωπικού
- Ενίσχυση ομαδικής εργασίας (teambuilding)
- Διασαφήνιση οράματος και αξιών της εταιρείας προς όλο το προσωπικό.



Πιστοποίηση: Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Με την έναρξη του προγράμματος για εφαρμογή του προτύπου Investors in People δημιουργήθηκε μια δυναμική ανάμεσα στο ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας, ιδιαίτερα στους Διευθυντές μέσου επιπέδου. Μέσα από μια σειρά από εκπαιδεύσεις με τη βοήθεια των συνεργατών μας, προσδιορίσαμε το όραμα και την αποστολή της εταιρείας όπως και τους στόχους, εταιρικούς, τμηματικούς και σε κάθε στέλεχος.

Επίσης προσδιορίστηκαν οι αξίες της εταιρείας όπως και συγκεκριμένο επιχειρησιακό πλάνο δράσης με συγκεκριμένους μετρήσιμους δείκτες απόδοσης (KPIs). Προσπαθήσαμε και διασφαλίσουμε την εμπλοκή όλου του προσωπικού σε όλη τη σειρά των διαδικασιών. Επίσης το ανθρώπινο μας δυναμικό τώρα έχει ξεκάθαρους στόχους να εκπληρώσει και ο καθένας από τη δική του θέση γνωρίζει τον τρόπο με τον οποίο αναμένεται να συμβάλει στην επίτευξη των στόχων αυτών.

Έχουν εντοπισθεί οι ανάγκες εκπαίδευσης για το κάθε στέλεχος και έχει καταρτισθεί πλάνο εκπαίδευσης μέχρι το 2015. Παράλληλα ανεπτυχθήσαν στρατηγικές και πρακτικές που διασφαλίζουν την παροχή ίσων ευκαιριών εκπαίδευσης και ανάπτυξης σε όλα τα στελέχη.

Οι κυριότερες δυσκοιλίες

Η διασφάλιση της ανάπτυξης αισθήματος «διοκτισίας» και ανάληψης ευθυνών από μέρους του προσωπικού. Ενώ από την πλευρά των Διευθυντών αυτό έγινε σχετικά εύκολα, ήταν πιο δύσκολο αν εμποδωθεί παρόμοιο αίσθημα στα χαμηλότερα στρώματα τις ιεραρχίας.

Υπήρξε επίσης δυσκολία στην αλλαγή νοοτροπίας διοίκησης σε ορισμένους Διευθυντές όπως και η αναγνώριση και επιβράβευση για την προσωπική επίδοση και συνεισφορά του προσωπικού στην εταιρεία. Μέσα από την συνεχή εκπαίδευση, έχει επιτευχθεί η ανάπτυξη αναξιοποιήτων ηγετικών και διευθυντικών ικανοτήτων του μέσου Διευθυντικού προσωπικού.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Το κάθε στέλεχος έχει όραμα, αποστολή και στόχους. Μπορεί να βασιστεί στις εταιρικές αξίες και να επιβραβευθεί για την προσωπική του επίδοση και συνεισφορά στην επιχείρηση.
- Έχει αυξηθεί κατακόρυφα το ηθικό των στελεχών, το αίσθημα της «διοκτισίας» και της ανάληψης ευθύνης ενώ η ατμόσφαιρα στο γραφείο έχει αλλάξει θετικά.
- Διαφορά στις πωλήσεις, στην προσέλκυση εταιρικών πελατών και στην συγκράτηση επαναλαμβανόμενων πελατών
- Έχουν αναπτυχθεί σε ικανοποιητικό βαθμό οι ηγετικές και διευθυντικές ικανότητες του μέσου Διευθυντικού προσωπικού για την αποτελεσματική διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.



Πιστοποίηση: Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Η εφαρμογή του προτύπου Investors in People στην επιχείρησή μας δημιούργησε μια δυναμική σε όλο το ανθρώπινο της δυναμικό και κυρίως στη Διευθυντική ομάδα μέσου επιπέδου. Η καθοδήγηση των συνεργατών μας και η στήριξή τους στα πλαίσια εκπαιδευτικών αναγκών μας βοήθησε προσδιορίσουμε το όραμα και την αποστολή της επιχείρησής μας καθώς επίσης και στόχους σε όλα τα επίπεδα (εταιρικό επίπεδο, τμηματικό και ατομικό).

Προσδιορίστηκαν συγκεκριμένοι μετρήσιμοι δείκτες απόδοσης (KPIs) στα πλαίσια του επιχειρησιακού μας πλάνου, ενώ παράλληλα προσδιορίστηκαν και οι αξίες της επιχείρησής μας.

Στόχος των προσπαθειών μας ήταν η διασφάλιση της εμπλοκής όλων των στελεχών της επιχείρησής μας σε όλες τις διαδικασίες. Αυτό βοήθησε στην καλύτερη αποδοχή και εμπέδωση των στόχων του κάθε στελέχους καθώς και του τρόπου με τον οποίο το κάθε στέλεχος αναμένεται να συμβάλει στην επίτευξή τους.

Επιπρόσθετα, έχουν εντοπισθεί οι ανάγκες ανάπτυξης για το κάθε στέλεχος και έχει καταρτισθεί πλάνο εκπαίδευσης μέχρι το 2015.

Τέλος, αναπτύχθηκαν στρατηγικές και πρακτικές που διασφαλίζουν την παροχή ίσων ευκαιριών εκπαίδευσης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησής μας.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Η διασφάλιση της ανάπτυξης αισθήματος «διοκτισίας» και ανάληψης ευθυνών από μέρους του προσωπικού. Ενώ από την πλευρά των Διευθυντών αυτό έγινε σχετικά εύκολα, ήταν πιο δύσκολο αν εμποδωθεί παρόμοιο αίσθημα στα χαμηλότερα στρώματα της ιεραρχίας. Υπήρξε επίσης δυσκολία στην αλλαγή νοοτροπίας διοίκησης σε ορισμένους Διευθυντές όπως και η αναγνώριση και επιβράβευση για την προσωπική επίδοση και συνεισφορά του προσωπικού στην επιχείρηση. Μέσα από την συνεχή εκπαίδευση, έχει επιτευχθεί η ανάπτυξη αναξιοποιητών ηγετικών και διευθυντικών ικανοτήτων του μέσου Διευθυντικού προσωπικού.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Κάθε στέλεχος έχει όραμα, αποστολή και στόχους. Μπορεί να βασιστεί στις εταιρικές αξίες και να επιβραβευθεί για την προσωπική του επίδοση και συνεισφορά στην επιχείρηση.
- Έχει αυξηθεί κατακόρυφα το ηθικό των στελεχών, το αίσθημα της «διοκτισίας» και της ανάληψης ευθύνης ενώ η ατμόσφαιρα στο γραφείο έχει αλλάξει θετικά. Ήδη άρχισε να φαίνεται και διαφορά στις πωλήσεις, στην προσέλευση εταιρικών πελατών και στην συγκράτηση επαναλαμβανόμενων πελατών.
- Τα θέματα διαχείρισης και ανάπτυξης του προσωπικού έχουν μπει σε επαγγελματική βάση.
- Έχουν αναπτυχθεί σε ικανοποιητικό βαθμό οι ηγετικές και διευθυντικές ικανότητες των Διευθυντών μέσου επιπέδου για την αποτελεσματική διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

C. A. Papaellinas Emporiki Ltd – AlphaMega Hypermarkets

αλφάμεγα

**Πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People**



Οφέλη

Τα οφέλη που αποκόμισε η Εταιρεία μας από την εφαρμογή του πρότυπου Investors in People ήταν η μέτρηση της αποτελεσματικότητας των υφιστάμενων πρακτικών / διαδικασιών Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ).

Ως εκ τούτου βάση των αποτελεσμάτων όπου κριθηκε αναγκαίο επανασχεδιαστήκαν πρακτικές στη βάση του πρότυπου 'σχεδιάζω, εφαρμόζω και αξιολογώ'. Κατά τον επανασχεδιασμό έγινε εμπλοκή όλου του προσωπικού ώστε οι πρακτικές / διαδικασίες να τύχουν της μεγίστης δυνατής αποδοχής. Σίγουρα με την πιστοποίηση της Εταιρείας μας με το πρότυπο, δεσμευόμαστε για συστηματική αξιολόγηση και αφετέρου αναβάθμισης των πρακτικών στο τομέα της ΔΑΔ.

Αναβαθμισμένες και αποδοτικότερες πρακτικές στον τομέα ΔΑΔ σίγουρα θα αυξάνουν τον βαθμό ικανοποίησης του προσωπικού, κάτι που θα έχει αντίκτυπο στην παραγωγικότητα και την εταιρική κουλτούρα.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Όλο το προσωπικό της Εταιρείας ήταν ιδιαίτερα θετικό και ενθουσιώδεις κατά το πλαίσιο εφαρμογής του πρότυπου. Σε μεγάλο βαθμό συνέτεινε η συνεχής και εκτενής ενημέρωση που είχε το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού με το προσωπικό της Εταιρείας μέσω τακτικών συναντήσεων. Ως εκ τούτου δεν αντιμετωπίσαμε ιδιαίτερες δυσκολίες,

αφού και αν προέκυπταν οι σύμβουλοι μας είχαν τις άμεσες λύσεις.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Μέτρηση, Αξιολόγηση υφιστάμενων πρακτικών στο τομέα ΔΑΔ.
- Επανασχεδιασμός συγκεκριμένων πρακτικών στο Τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού.
- Μεγαλύτερη εμπλοκή του προσωπικού στις διαδικασίες/ πρακτικές στον τομέα ΔΑΔ.
- Επαναξιολόγηση του οράματος και των αξιών της Εταιρείας και των αξιών της Εταιρείας και επικοινωνία τους σε όλες τις βαθμίδες του προσωπικού.
- Σχολαστική επεξήγηση του ρόλου του καθενός ως προς την συνεισφοράς του στο Εταιρικό όραμα μέσω της επίτευξης των προσωπικών και Τμηματικών στόχων.
- Ενίσχυσης Εταιρικής εικόνας.

Costas Papaellinas Organization Cyprus Pharmaceutical Organization Ltd



Πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Τόσο η εφαρμογή του προτύπου όσο και η πιστοποίησή μας με αυτό, βοηθούν τον Οργανισμό μας να κινείται μέσα στα προκαθορισμένα πλαίσια καλών πρακτικών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που απαιτεί το πρότυπο, με αμοιβαίο όφελος τόσο για το προσωπικό όσο και για τον ίδιο τον Οργανισμό.

Παράλληλα, με την πιστοποίηση θεωρούμε ότι ο Οργανισμός έχει πλέον προσθέσει άλλο ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, ενώ ταυτόχρονα έχει αυξηθεί ο βαθμός ικανοποίησης και εμπιστοσύνης του προσωπικού προς τον Οργανισμό.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Με δεδομένο το γεγονός ότι στον Οργανισμό Κώστα Παπαέλληνα εφαρμόζαμε ήδη τις διαδικασίες εκείνες που απαιτούσε το πρότυπο, δεν υπήρξαν ιδιαίτερες δυσκολίες κατά την εφαρμογή του προτύπου.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Συνεχής βελτίωση της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού.
- Διασφάλιση της μέγιστης επιχειρηματικής απόδοσης και επίδοσης μέσα από την αποτελεσματική διαχείριση του προσωπικού.
- Διατήρηση της προοπτικής για συνεχή εταιρική προόδο.
- Βελτίωση του αισθήματος των στελεχών ότι εργάζονται σε ένα καλά οργανωμένο Οργανισμό.



Πιστοποίηση: Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Η εφαρμογή του Προτύπου ώθησε το Πανεπιστήμιο να προβεί σε βελτιωτικές ενέργειες στους παρακάτω τομείς οι οποίοι αφορούν και τους βασικούς δείκτες του Προτύπου, βελτίωση σε σχέση με την στρατηγική και τους στόχους, την ανάπτυξη και την εκπαίδευση την διαδικασία λήψης αποφάσεων και την επικοινωνία μεταξύ του προσωπικού. Βελτιώθηκε επίσης αποτελεσματικότητα της διευθυντικής ομάδας ενώ εφαρμόστηκε σύστημα ανατροφοδότησης και πρακτικές αναγνώρισης.

Οι εν λόγω ενέργειες συνέβαλαν ώστε οι διαδικασίες του Πανεπιστημίου αναφορικά με τη Διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού να είναι πιο δομημένες και τυποποιημένες προκειμένου να εφαρμόζονται ομοιόμορφα από το σύνολο του Διοικητικού Προσωπικού και έθεσαν τις απαραίτητες προϋποθέσεις για περαιτέρω βελτίωση και ανάπτυξή του.

Επιπλέον, το Διοικητικό Προσωπικό δουλεύοντας συλλογικά προς αυτή κατεύθυνση συμμετείχε σε κοινές δραστηριότητες αναπτύσσοντας συνεργασίες και ενισχύοντας διαπροσωπικές και επαγγελματικές σχέσεις με αποτέλεσμα τη βελτίωση του ευρύτερου εργασιακού κλίματος.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Δεν υπήρξαν ιδιαίτερες δυσκολίες κατά την εφαρμογή του Προτύπου. Ίσως μόνο, ο περιορισμένος χρόνος σε σχέση με τις ενέργειες που θέλαμε να ακολουθήσουμε και τις πρακτικές που θέλαμε να εισάγουμε.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Συστηματική παρακολούθηση και διασφάλιση της υλοποίησης των στόχων των Υπηρεσιών του Οργανισμού, βάσει του Στρατηγικού Προγραμματισμού του Πανεπιστημίου.
- Σχεδιασμός Εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων με στόχο τη συστηματική, προγραμματισμένη και διαρκή αναβάθμιση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων του Ανθρώπινου Δυναμικού εξασφαλίζοντας ίσες ευκαιρίες για όλους.
- Σχεδιασμός πλαισίου δεξιοτήτων - ικανοτήτων για σαφή προσδιορισμό των συμπεριφορών που αναμένεται να επιδεικνύουν οι υπάλληλοι των διαφόρων βαθμίδων.
- Ενεργή εμπλοκή του Προσωπικού στη διαδικασία λήψης αποφάσεων μέσω τακτικών συναντήσεων, ενημέρωσής του και προώθησης των απόψεών του.
- Βελτίωση και επέκταση της επικοινωνίας μέσω εισαγωγής συγκεκριμένων πρακτικών, δραστηριοτήτων και εντύπων.
- Συνεχής καθοδήγηση και υποστήριξη του Προσωπικού όλων των βαθμίδων μέσω της εισαγωγής συγκεκριμένων και συστηματικών μεθόδων ανατροφοδότησης του.
- Ενδυνάμωση και σύσφιξη των σχέσεων μεταξύ του Προσωπικού του Οργανισμού που προέκυψε από την ομοιόμορφη εφαρμογή καλών Πρακτικών Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού.
- Ενίσχυση του προφίλ του Πανεπιστημίου στην κοινωνία μέσω προσφοράς από τη διοργάνωση δραστηριοτήτων κοινωνικής εταιρικής ευθύνης

EuroLife



Πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Η εταιρεία αποκόμισε πολλά οφέλη από το πρότυπο Investors in People. Δημιουργήθηκε ένα δραστικό πλαίσιο επικοινωνίας και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, έγινε ευθυγράμμιση των τμηματικών στόχων της εταιρείας με τους εταιρικούς της στόχους και τώρα υπάρχει ενεργή εμπλοκή του προσωπικού στα πλαίσια των εν λόγω στόχων.

Το πρότυπο βοήθησε στη διεκπεραίωση έργων και στη συλλογική λήψη αποφάσεων, ενώ εφαρμόστηκαν και μέθοδοι μέτρησης της απόδοσης. Τώρα υπάρχει στην εταιρεία πιο στοχευόμενη εκπαίδευση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, επικοινωνία και ανατροφοδότηση.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Δυσκολία υπήρξε στην αντίληψη των αρχών του Investors in People από όλο το προσωπικό και πρακτική σύνδεση τους με τη καθημερινή τους εργασία. Ενώ δυσκολία υπήρξε και στο σχεδιασμό, τη μέτρηση και την εφαρμογή των KPIs

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Διασαφήνιση των εταιρικών και τμηματικών στόχων
- Ενίσχυση της εταιρικής εικόνας
- Εργασία όλων των τμημάτων σε μια κοινή κατεύθυνση
- Μέτρηση του αποτελέσματος
- Σύνδεση όλων των ενεργειών με το όραμα και τους στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας

General Insurances of Cyprus



Γενικές Ασφάλειες Κύπρου

Πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People



**INVESTORS
IN PEOPLE**

Οφέλη

Οι Γενικές Ασφάλειες Κύπρου ξεκίνησαν τη διαδικασία για την απόκτηση του πιστοποιητικού «Investors in People», το μοναδικό διεθνώς αναγνωρισμένο πρότυπο ποιότητας σε θέματα διεύθυνσης και ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, γιατί θεωρούμε ότι το ανθρώπινο δυναμικό μας είναι το πιο σημαντικό μας κεφάλαιο.

Με την εφαρμογή του προτύπου, προσβλέπουμε στην περαιτέρω αναβάθμιση των υφισταμένων διαδικασιών σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού. Ο οργανωμένος τρόπος με τον οποίο η Εταιρεία βοηθήθηκε να προετοιμαστεί για την πιστοποίηση του Investors in People, αλλά και η εργασία που έγινε στην πορεία, λειτούργησε καταλυτικά στην περαιτέρω βελτίωση των καναλιών επικοινωνίας μεταξύ Διευθυντών και προσωπικού, στη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας και την αύξηση του επιπέδου παρακίνησης του προσωπικού.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Το εγχείρημα έγινε κάτω από ιδιαίτερα δύσκολες συνθήκες και κλίματος αβεβαιότητας για την Εταιρεία, για το Συγκρότημα της Τράπεζας Κύπρου και για το οικονομικό περιβάλλον ευρύτερα. Συνεπώς απαιτήθηκε πολύ μεγαλύτερη προσπάθεια ενώ αριθμός θεμάτων έπρεπε να τύχουν ιδιαίτερου χειρισμού.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Αύξηση του βαθμού ικανοποίησης των στελεχών μέσω της θεσμοθέτησης των τμηματικών συναντήσεων.
- Βελτίωση του βαθμού επικοινωνίας, μεταξύ όλων των επιπέδων.
- Οριοθέτηση και ενίσχυση του θεσμού εταιρικών και τμηματικών μετρήσιμων στόχων οι οποίοι συμβάλουν στην επίτευξη του οράματος και της στρατηγικής της Εταιρείας: που να αποτελούν σημείο αναφοράς και να υπάρχει ομοιομορφία και συνέπεια στη συμπεριφορά μας με τους οποίους η κάθε ομάδα εργασίας μπορεί να ταυτιστεί.
- Απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος και ενίσχυση της εταιρικής εικόνας της επιχείρησής μας
- Αναμένεται ότι η εφαρμογή του προτύπου Investors in People μακροπρόθεσμα θα βελτιώσει περαιτέρω το περιβάλλον εργασίας, θα αυξήσει την αποτελεσματικότητα και την παραγωγικότητα των στελεχών της επιχείρησής μας.

GJK HealthPharma Services Ltd



Πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Το πρότυπο Investors in People μας έχει βοηθήσει να ενσωματώσουμε τη διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού και ιδιαίτερα την ανάπτυξη του προσωπικού στη στρατηγική του οργανισμού μας.

Επίσης τώρα ενεργούμε συστηματικά για την ανάπτυξη όλων ανεξάρτητα των στελεχών μέσα στον οργανισμό μας όπως επίσης και έχουμε διασαφηνίσει τις συσχετίσεις μεταξύ της ατομικής ανάπτυξης των εργαζομένων και της εταιρικής απόδοσης.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Όταν η επιχείρησή μας ξεκίνησε το ταξίδι προς τη πιστοποίηση με το πρότυπο Investors in People ουσιαστικά δεν υπήρχαν δομημένες πρακτικές και πολιτικές όσον αφορά τη διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού και την ανάπτυξη των στελεχών μας.

Έτσι οι κυριότερες δυσκολίες και προκλήσεις που αντιμετωπίσαμε κατά την εφαρμογή του προτύπου ήταν: Αντίσταση ή και αδυναμία κατανόησης από μερίδα του προσωπικού και διευθυντών σε σχέση με τα οφέλη που θα προέκυπταν από την εφαρμογή του προτύπου Investors in People και την εφαρμογή πολιτικών ώστε να λειτουργούμε σύμφωνα με τη φιλοσοφία του προτύπου.

Η ανυπαρξία πολιτικών και διαδικασιών σχετικές με το ανθρώπινο δυναμικό συνδυασμένο με μη έμπειρο προσωπικό σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού κατέστησε το έργο πιο χρονοβόρο και πιο δαπανηρό. Υπήρξε επίσης δυσκολία στην αλλαγή της κουλτούρας του οργανισμού ώστε να προσανατολιστεί προς τις αξίες που πρεσβεύει το πρότυπο Investors in People. Δυσκολία στη δημιουργία επίγνωσης (creating awareness) στο προσωπικό σχετικά με τους λόγους/τρόπους που οι καινούργιες διαδικασίες/πολιτικές θα βοηθούσαν στην εφαρμογή του Investors in People.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Πιο στοχευμένες, εξατομικευμένες δραστηριότητες εκπαίδευσης και ανάπτυξης εστιασμένες τόσο στις ατομικές ανάγκες και στόχους όσο και στις ανάγκες του οργανισμού για την επίτευξη στρατηγικών στόχων.
- Πιο στοχευμένα, διαφανή και δίκαια κριτήρια μισθολογικών αυξήσεων, προαγωγών και μπόνους στηριζόμενα στην αξιολόγηση απόδοσης και στην νέα πολιτική ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.
- Διασαφήνιση του οράματος, αποστολής και στρατηγικών στόχων του οργανισμού μας.
- Ο εμπλουτισμός καθηκόντων και εκχώρηση αρμοδιοτήτων από τους διευθυντές προς τα στελέχη της επιχείρησης γίνεται με μεγαλύτερη εμπιστοσύνη και κατάλληλη ενθάρρυνση.
- Ψηλότερα επίπεδα δέσμευσης και ικανοποίησης των στελεχών του οργανισμού μας και παράλληλα χαμηλότερα επίπεδα άγχους.
- Ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων διευθυντών, αυξημένη επίγνωση του προσωπικού μας όσον αφορά αναμενόμενες δεξιότητες και καθήκοντα διευθυντών.
- Η αξιολόγηση της επένδυσης σε εκπαίδευση και ανάπτυξη καθώς και σε στρατηγικές διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού γίνεται πιο συστηματικά και είναι ξεκάθαρη σε ατομικό, ομαδικό και στρατηγικό επίπεδο.



Grant Thornton
An instinct for growth™

Πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People



**INVESTORS
IN PEOPLE**

Οφέλη

Για όλους εμάς στην Grant Thornton η πιστοποίηση μας στο πρότυπο Investors in People ήταν από την αρχή ένα ταξίδι αυτογνωσίας, αυτό-αξιολόγησης και συνεχούς βελτίωσης με στόχο την αποτελεσματικότερη διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού μας.

Ήταν για όλους μας ξεκάθαρο ότι διασφαλίζοντας τη μέγιστη δυνατή απόδοση της επένδυσης στους ανθρώπους μας μέσω της εφαρμογής βέλτιστων πρακτικών, θα ήμασταν ένα βήμα πιο κοντά στην επίτευξη των επιχειρησιακών μας στόχων.

Η εφαρμογή του προτύπου σε συνεργασία με τη Σύμβουλο μας ήταν μια συνολική προσπάθεια και ένας στόχος στον οποίο συμβάλαμε όλοι, από την διευθυντική ομάδα της Grant Thornton μέχρι και το πιο νεοεισερχόμενο συνάδελφο. Προσπάθεια που μας έδεσε και περισσότερο σαν 'ομάδα' και ενίσχυσε τη θετική εικόνα του οργανισμού στην συνείδηση των ανθρώπων μας.

Συγκεκριμένα, μας έδωσε την ευκαιρία να δούμε πραγματικά τι «νιώθουν» οι άνθρωποι μας, λαμβάνοντας σημαντική ανατροφοδότηση. Ήταν ταυτόχρονα μια δημιουργική διαδικασία, μέσω της οποίας προέκυψαν πολύτιμες εισηγήσεις, τις πλείστες από τις οποίες έχουμε υλοποιήσει ενώ για τις υπόλοιπες είμαστε σε διαδικασία εφαρμογής.

Σαν Grant Thornton, πιστεύουμε ότι η 'συνειδητή' απόφαση μας να εμπλακούμε στη διαδικασία πιστοποίησης τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο, περίπου 12 μήνες μετά τη δημιουργία του τμήματος 'Ανθρώπινου Δυναμικού' της Εταιρείας, ήταν η καλύτερη επιλογή.

Η ευκαιρία για αξιολόγηση μας από τρίτους εμπειρογνώμονες στον τομέα, είναι εξίσου σημαντική. Με

τον τρόπο αυτό, ενδυναμώσαμε την επένδυση μας σε συγκεκριμένα υφιστάμενα συστήματα και ταυτόχρονα επενδύσαμε στην ανάπτυξη νέων και στην αναβάθμιση υφισταμένων πρακτικών, διασφαλίζοντας έτσι την καλύτερη δυνατή συνοχή και ευθυγράμμιση όλων των πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού και όχι μόνο.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Δεν μπορούμε να πούμε ότι αντιμετωπίσαμε δυσκολίες αλλά καλύτερα προκλήσεις κατά τη διάρκεια εφαρμογής του προτύπου. Προκλήσεις τις οποίες με την υποστήριξη της Συμβούλου μας καταφέραμε όχι μόνο να αντιμετωπίσουμε αλλά και μέσω της διαδικασίας να αναπτύξουμε νέες γνώσεις και δεξιότητες.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Βελτίωση επιχειρηματικού μοντέλου ευθυγράμμισης και σύνδεσης οράματος, στρατηγικής, εταιρικών, τμηματικών και ατομικών στόχων.
- Διασαφήνιση και επίσημη υιοθέτηση KPIs, μετρήσιμους δείκτες απόδοσης για παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας των εργασιών, με ταυτόχρονη προσαρμογή των μηχανογραφικών συστημάτων ενημέρωσης σε εταιρικό και ατομικό επίπεδο.
- Βελτιστοποίηση διαδικασίας αναγνώρισης εκπαιδευτικών αναγκών. Υλοποίησης στοχευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων και αξιολόγησης της απόδοσης της επένδυσης.

Hermes Airports Limited



Πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Τα οφέλη που αποκόμισε η εταιρεία είναι πολλά. Η διασαφήνιση της εταιρικής στρατηγικής και ευθυγράμμιση της με τις πρακτικές διαχείρισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού είναι από τα σημαντικότερα.

Επίσης προσδιορίστηκαν συγκεκριμένες ενέργειες ανά τμήμα, επανεξετάστηκαν και στη συνέχεια βελτιώθηκαν υφιστάμενα πρακτικά και ενισχύθηκε το επίπεδο αυτογνωσίας και αποτελεσματικότητας των διευθυντών.

Η επικοινωνία ανάμεσα σε όλο το προσωπικό της του οργανισμού αυξήθηκε και υπήρξε ενίσχυση του βαθμού προσβασιμότητας του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού και ορατότητας / επικοινωνίας των πρακτικών διαχείρισης και ανάπτυξης του προσωπικού.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Διασφάλιση της ομαλής εφαρμογής του προτύπου, λαμβανομένου της οικονομικής αστάθειας και της ευρύτερης αναδιάρθρωσης του οργανισμού.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Αναθεώρηση της στρατηγικής κατεύθυνσης του αεροδρομίου στη βάση των οικονομικών εξελίξεων και προτεραιοτήτων του αεροδρομίου.
- Διεξαγωγή εργαστηρίων με τη συμμετοχή όλης της ανώτερης διευθυντικής και διευθυντικής ομάδας, για προσδιορισμό συγκεκριμένων στρατηγικών στόχων ανά ομάδα και μετρήσιμων αναμενόμενων αποτελεσμάτων.
- Διεξαγωγή συναντήσεων μεταξύ του προσωπικού και των διευθυντών του κάθε τμήματος

(σε συνεργασία με στελέχη του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού) για υπενθύμιση του οράματος του αεροδρομίου, ενημέρωση της στρατηγικής κατεύθυνσης και κατ' επέκταση συζήτηση των σχετικών ενεργειών που επηρεάζουν το τμήμα τους.

- Προσδιορισμός του αναμενόμενου αποτελέσματος από τις πρακτικές εκπαίδευσης και ανάπτυξης και αξιολόγηση του βαθμού επίτευξης του, καθώς και αξιολόγηση της συνολικής επένδυσης στον εν λόγω τομέα (συμπεριλαμβανομένου του χρόνου).
- Σχεδιασμός πλαισίου δεξιοτήτων και συμπεριφορών για διασφάλιση της αποτελεσματικότητας της ανώτερης διευθυντικής και διευθυντικής ομάδας, συμπεριλαμβανομένων πρακτικών παραδειγμάτων, με την εμπλοκή της εν λόγω ομάδας.
- Αυτό-αξιολόγηση και παροχή επανατροφοδότησης από το προσωπικό σε σχέση με την αποτελεσματικότητα της διευθυντικής ομάδας, στη βάση του πλαισίου δεξιοτήτων και συμπεριφορών (όπως αναφέρονται πιο πάνω).
- Κοινοποίηση σημαντικών πληροφοριών που αφορούν το προσωπικό μέσω εσωτερικού διαδικτύου, καθώς και ενίσχυση της παρουσίας του τμήματος και της στήριξης που παρέχει προς το προσωπικό, μέσω προκαθορισμένων επισκέψεων σε διάφορα σημεία του οργανισμού.

Hyperion Systems Engineering Ltd



Πιστοποίηση: Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Η συνεισφορά ήταν σημαντική μέσα στα πλαίσια της διαχρονικής προσπάθειας της εταιρείας μας για τη δημιουργία και εφαρμογή ολοκληρωμένων συστημάτων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

Συγκεκριμένα ενδυναμώθηκε σημαντικά ο ρόλος και η σημασία του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, αφού μέσα από την ορθή εφαρμογή των συστημάτων αυτών αναγνωρίστηκε ξεκάθαρα ο στρατηγικός χαρακτήρας του Τμήματος στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων της εταιρείας, διασφαλίζοντας παράλληλα αυξημένα επίπεδα ικανοποίησης στο προσωπικό. Το προσωπικό εισέπραξε τη προσπάθεια αυτή πολύ θετικά αγκαλιάζοντας την από την πρώτη στιγμή, αφού αντιλήφθηκε το ρόλο που έχει να επιτελέσει στην προσπάθεια της εταιρείας για περαιτέρω ενίσχυση και βελτίωση των συστημάτων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και κατ'επέκταση στη βελτίωση της ατομικής, τμηματικής και εταιρικής απόδοσης.

Όλα αυτά συνηγορούσαν από την αρχή ότι μέσα από μια συνολική προσπάθεια θα διαμορφωνόταν μια νέα εργασιακή πραγματικότητα που θα είχε μόνο θετικό αντίκτυπο στον κάθε ένα υπάλληλο και κατ'επέκταση στα εταιρικά αποτελέσματα.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Οι κυριότερες δυσκολίες ήταν διαδικαστικού χαρακτήρα και αφορούσαν το συντονισμό των συνεντεύξεων λόγω του ότι ως εκ της φύσεως της εργασίας τους πολλά άτομα απουσίαζαν σε υποχρεώσεις της εταιρείας στο εξωτερικό.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Αξιολόγηση και βελτιστοποίηση συστημάτων ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.
- Ενίσχυση και θεσμοθέτηση σπικαναλιών επικοινωνίας του προσωπικού με την διοίκηση και ενίσχυση των αμφίδρομων σχέσεων του προσωπικού με τη διοίκηση.
- Ατομική και Τμηματική στοχοθέτηση και ευθυγράμμιση των στόχων αυτών με τη στρατηγική και τις αξίες της εταιρείας.
- Δημιουργία αναλυτικού πλαισίου δεξιοτήτων για όλο το προσωπικό, και διασύνδεση των εταιρικών αξιών με το πλαίσιο αυτό.
- Ενίσχυση του συστήματος εκπαίδευσης της εταιρείας, μέσα από μια ετήσια στοχευμένη αναγνώριση των εκπαιδευτικών αναγκών του προσωπικού καθώς και μέσα από την αξιολόγηση της επίδρασης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων στην απόδοση του προσωπικού.



Πιστοποίηση: Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Η καλλιέργεια πνεύματος συνεχούς βελτίωσης και η ευκαιρία για συγκριτική ανάλυση με βέλτιστες πρακτικές του τομέα ανθρώπινου δυναμικού είναι από τα σημαντικότερα οφέλη που αποκόμισε η εταιρεία μας μετά την πιστοποίησή της με το πρότυπο Investors in People.

Επίσης υπήρξε διασαφήνιση και πιο αποτελεσματική διάχυση σε όλο το προσωπικό σχετικά με το όραμα και τις στρατηγικές προτεραιότητες του οργανισμού όπως και ενίσχυση του βαθμού κατανόησης από το προσωπικό σχετικά με τη δική τους συνεισφορά στη στρατηγική κατεύθυνση του οργανισμού.

Μέσω σχεδιασμού και αξιοποίησης του Συστήματος Αξιολόγησης Απόδοσης έγινε στοχευμένη και δομημένη προσέγγιση σε θέματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης. Το προσωπικό τώρα εμπλέκεται σε θέματα που το αφορά, ενώ ενισχύθηκε η επικοινωνία και η ομαδικότητα σε όλα τα τμήματα του οργανισμού.

Παράλληλα ενισχύθηκε η αποτελεσματικότητα της διευθυντικής ομάδας και υπήρξε αποτελεσματική διαχείριση της αλλαγής και δέσμευση του προσωπικού στα πλαίσια των πρόσφατων εταιρικών αλλαγών.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Δυσκολία υπήρξε στην ενίσχυση της δέσμευσης, τόσο της διευθυντικής ομάδας, όσο και του προσωπικού, προς την εν λόγω πρωτοβουλία για εφαρμογή του Προτύπου Investors in People και στην ανάπτυξη κουλτούρας προσανατολισμένης στη συνεχή βελτίωση.

Παράλληλα δεδομένου και των οικονομικών προκλήσεων υπήρξε δυσκολία στη σύνδεση των πρωτοβουλιών και ενεργειών που έχουν ληφθεί στο τομέα του ανθρώπινου δυναμικού, με τη γενικότερη στρατηγική και προτεραιότητες του οργανισμού.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

Για παράδειγμα:

- Αύξηση του βαθμού ικανοποίησης των στελεχών του οργανισμού, φαίνεται να συνέβαλε στη μείωση του ποσοστού εναλλαξιμότητας κατά 59%, στη μείωση απουσιών καθώς και στη αυξημένη συμμετοχή του προσωπικού σε εταιρικές εκδηλώσεις (85%).
- Ενίσχυση της ισότητας μεταξύ φύλων και διασφάλιση ίσων ευκαιριών ανάπτυξης. Συγκεκριμένα, το 55% της Διευθυντικής μας ομάδα αποτελείται από γυναίκες, σε σύγκριση με 45% το 2010.
- Διασαφήνιση της Στρατηγικής Κατεύθυνσης του οργανισμού μέσω σχεδιασμού 5-ετούς Επιχειρησιακού Πλάνου.
- Στοχευμένος προγραμματισμός

των αναγκών κατάρτισης, άμεσα συνδεδεμένος με τις στρατηγικές προτεραιότητες του οργανισμού και καθορισμός συγκεκριμένου προϋπολογισμού.

- Αξιολόγηση της επένδυσης σε θέματα Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης (σε χρονικό και οικονομικό επίπεδο), καθώς και προσδιορισμός του βαθμού ικανοποίησης Κρίσιμων Δεικτών Επίδοσης μέσα από την εν λόγω επένδυση.
- Πιο δομημένο πρόγραμμα εισαγωγής και αρχικής κατάρτισης νέων υπαλλήλων, το οποίο σύμφωνα με του ίδιους, αποτελεί μια πολύ θετική εμπειρία και τους βοηθά να αναλάβουν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους
- Εφαρμογή συστήματος 360° επανατροφοδότησης, στα πλαίσια του οποίου το προσωπικό είχε την ευκαιρία να παρέχει επανατροφοδότηση στα διευθυντικά στελέχη καθώς και τα διευθυντικά στελέχη μεταξύ τους.
- Προσωπικές συναντήσεις στελεχών της Διευθυντικής Ομάδας με εξωτερικούς συμβούλους για συζήτηση των αποτελεσμάτων 360° επανατροφοδότησης και παροχή καθοδήγησης



Πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Η εταιρεία μας έχει ωφεληθεί σε μεγάλο βαθμό από την εφαρμογή του προτύπου Investors in People. Κατά πρώτον, μας βοήθησε στην υιοθέτηση μιας ενιαίας αντίληψης του οράματος και των στρατηγικών στόχων της εταιρείας. Ακολουθώντας, μας καθοδήγησε στο να ενισχύσουμε την εσωτερική μας επικοινωνία.

Με διάφορες μικρές βελτιωτικές ενέργειες τα τμήματα γνωρίζουν περισσότερο το ένα για το άλλο, και το προσωπικό έχει περισσότερο ενθουσιασμό και προθυμία στο να συμβάλει και να συμμετέχει σε όλα τα στάδια των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.

Επιπρόσθετα, η διαδικασία και κατ'επέκταση η πιστοποίηση μας με το πρότυπο Investors in People έχει προσθέσει περισσότερη αξία στο όνομα της εταιρείας μας, η οποία αποδεικνύεται εξαιρετικά πολύτιμη για την επέκταση της εταιρείας μας σε άλλες χώρες του εξωτερικού.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Η αλήθεια είναι ότι δεν αντιμετωπίσαμε ιδιαίτερες δυσκολίες στην εφαρμογή του Προτύπου. Θα έλεγα πως ήταν η φυσική εξέλιξη αυτών που ήδη εφαρμόζαμε στην εταιρεία μας. Θα έλεγα καλύτερα ότι το πρότυπο Investors in People δημιούργησε περισσότερη ευαισθητοποίηση αναφορικά με τις βέλτιστες πρακτικές στα θέματα ανθρώπινου δυναμικού και μας βοήθησε στο να υιοθετήσουμε μερικές από αυτές τις πρακτικές και διαδικασίες σε μια περισσότερο δομημένη βάση.

Αν έπρεπε να αναφερθώ σε μια δυσκολία, θα έλεγα ότι αυτό είχε να κάνει με την ενημέρωση του προσωπικού αναφορικά με την απόφαση μας να εφαρμόσουμε το Πρότυπο. Συχνά αντιμετωπίζαμε σχόλια

όπως για παράδειγμα, 'μα ήδη κάνουμε αυτά τα πράγματα'.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Δημιουργία μιας ισχυρότερης αίσθησης της κοινής κατεύθυνσης μέσω ενός κοινού οράματος.
- Κάθε τμήμα έχει μια πιο ξεκάθαρη αποστολή και γνωρίζει ποιοι είναι οι στόχοι του.
- Βελτιωμένη ενδοτμηματική επικοινωνία και συνεργασία.
- Ενθουσιασμός του προσωπικού όσον αφορά την συμμετοχή τους σε όλη τη διαδικασία των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.
- Καλύτερη παρακολούθηση και διαχείριση των αναγκών μάθησης και εκπαίδευσης του προσωπικού.
- Αυτοπεποίθηση για την εταιρική μας εικόνα όσο αφορά την επέκταση μας στις διεθνείς αγορές.

Internship Navigation Co. Ltd



INTERSHIP NAVIGATION

Πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People



INVESTORS
IN PEOPLE

Οφέλη

Το Investors In People ήταν μία σημαντική εμπειρία και πρόκληση για την εταιρία Internship Navigation και τον κόσμο της. Η εταιρία τα τελευταία χρόνια είχε ήδη αρχίσει να εξοικειώνεται με τις διαδικασίες του Ανθρώπινου Δυναμικού, δημιουργώντας ένα νέο τμήμα - το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού με αποτέλεσμα το Investors In People να δώσει την ευκαιρία στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, να μεταδώσει στο προσωπικό τα σωστά μηνύματα και να διαφανεί η σημαντικότητα και ο ρόλος του τμήματος. Αυτό ίσως ήταν και η πιο σημαντική επιτυχία και επίδραση προς το κόσμο της εταιρίας μας.

Όλοι γνωρίζουμε πόσο δύσκολο είναι να προσπαθείς ν' αλλάξεις ή να δημιουργήσεις καινούργιους νόμους σε μίαν εταιρία με κουλτούρα.

Παρόλα αυτά το μοντέλο Investors In People βοήθησε το Ανθρώπινο Δυναμικό γιατί του δόθηκε η ευκαιρία στην προσπάθεια της ολοκλήρωσης αυτής της διαδικασίας, να φρεσκάρει ξανά, να εξηγήσει και να βοηθήσει το προσωπικό ν' αντιληφθεί τον αγώνα, τον σκοπό και τον λόγο της τήρησης όλων αυτών των διαδικασιών.

Η δική τους συμμετοχή μάλιστα και βλέποντας το αποτέλεσμα που είχαμε, βοήθησε στο ν' αντιληφθούν και να αποδεχθούν μία καινούργια κατάσταση. Κάτι άλλο και ίσως είναι και το πιο σημαντικό όφελος από το πρότυπο Investors in People προς τον οργανισμό μας, είναι η σύνδεση αυτών των πρακτικών Ανθρώπινου Δυναμικού με την όλη στρατηγική της εταιρίας, και ακόμη με του τμηματικούς στόχους. Με αποτέλεσμα, οι στόχοι να είναι μετρήσιμοι, και ακόμη οι στόχοι του Ανθρώπινου Δυναμικού να είναι το ίδιο μετρήσιμοι και να μπορούν να βοηθήσουν ώστε να υλοποιηθεί η στρατηγική της εταιρίας και να επηρεάζουν τα τελικά αποτελέσματα της.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Δυσκολία υπήρξε στο να κατανοήσει το προσωπικό συγκεκριμένους κανόνες και διαδικασίες, ούτως ώστε να αντιληφθούν τον ρόλο και τα πλεονεκτήματα της εφαρμογής του προτύπου Investors in People.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

Οι κύριοι τομείς που έχει βοηθήσει η εφαρμογή του προτύπου Investors in People ώστε να ανελιχθούν και να βελτιωθούν είναι:

- Η στρατηγική του Ανθρώπινου Δυναμικού να ευθυγραμμιστεί με την στρατηγική της εταιρίας
- Η εδραίωση και καταξίωση του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού και ο ρόλος του μέσα στην εταιρία

Γενικά το πρότυπο Investors in People εισηγήθηκε και εισήγαγε τρόπους σκέψης ως προς το πως να χρησιμοποιούμε και να τηρούμε τις διαδικασίες και τις στρατηγικές της εταιρίας με τρόπο ώστε να επιτυγχάνουμε τους στόχους και προτεραιότητες μας με θετικό τρόπο.

Ioannides Demetriou LLC



Πιστοποίηση: Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Τα οφέλη τα οποία πηγάζουν από την εφαρμογή του προτύπου Investors in People είναι ποικίλα και ουσιαστικά για την υλοποίηση των στρατηγικών μας στόχων. Τα σημαντικότερα είναι η ενίσχυση της εταιρικής μας εικόνας προς τους πελάτες και τους συνεργάτες μας, η διασαφήνιση των εταιρικών και τμηματικών στόχων, η αύξηση του βαθμού ικανοποίησης δέσμευσης του προσωπικού όπως επίσης και η μέτρηση της αποτελεσματικότητας της προσφερόμενης κατάρτισης με βάση τους εταιρικούς στόχους, και η εφαρμογή αναβαθμισμένων πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού.

Το πρότυπο Investors in People παράλληλα βοήθησε στο να υπάρξει ένα σύστημα ενθάρρυνσης εισηγήσεων, στις πρακτικές διαχείρισης ταλέντων, και συνέβαλε στην αύξηση του κύκλου εργασιών.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Μια πρώτη δυσκολία ήταν η διαθεσιμότητα χρόνου από τα στελέχη του οργανισμού.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Προσδιορίσαμε και ξεκαθαρίσαμε το όραμα και τη στρατηγική του οργανισμού. Στόχος η ενίσχυση της εταιρικής εικόνας.
- Προσδιορίσαμε τους εταιρικούς, τμηματικούς και ατομικούς στόχους και διασαφήνισαμε τον τρόπο με τον οποίο αναμένεται ο καθένας να συμβάλει αποτελεσματικά στην επίτευξη τους.
- Εφαρμόσαμε πρακτικές για τακτική ενημέρωση του προσωπικού.
- Ξεκαθαρίσαμε στο προσωπικό την έννοια και τη σημασία της ομάδας. Η ομαδικότητα θα μας δώσει την ευκαιρία να παραθέτουμε και να αντιμετωπίζουμε τα προβλήματα που παρουσιάζονται ενωμένοι και με αποτελεσματικότητα.
- Στον τομέα διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού εφαρμόσαμε πρακτικές που θα συμβάλουν στη αύξηση της παραγωγικότητας του προσωπικού.
- Σχεδιάσαμε και εφαρμόσαμε συγκεκριμένες μορφές εκπαίδευσης και ανάπτυξης που θα συμβάλουν σημαντικά στην αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Joannou and Paraskevaides Ltd

Main Operations



Πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Υπήρξε βελτίωση των υφιστάμενων πρακτικών Διεύθυνσης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στη βάση διεθνώς αναγνωρισμένων βέλτιστων πρακτικών. Άμεσος συσχετισμός των εν λόγω πρακτικών με τους γενικότερους στόχους του Οργανισμού μέσω της διασαφήνισης των εταιρικών και τμηματικών στόχων.

Αναπτύχθηκαν οι ηγετικές και διευθυντικές ικανότητες της εποπτικής ομάδας. Βελτιώθηκε κάθε επικοινωνία και αυξήθηκε ο βαθμός ικανοποίησης και δέσμευσης του προσωπικού όπως και η αποδοτικότητα. Σημειώθηκε ενίσχυση του βαθμού ικανοποίησης από τους πελάτες και γενικότερα βελτίωση της εικόνας του οργανισμού ως εργοδότης προτίμησης.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Η κυριότερη δυσκολία που αντιμετωπίσαμε ήταν στη διαχείριση της αλλαγής σε θέματα Διεύθυνσης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Παρά το γεγονός ότι ουσιαστικά διασφαλίστηκε η εμπλοκή μεγάλης μερίδας του προσωπικού και της Διευθυντικής ομάδας του οργανισμού για καθορισμό των προτεραιοτήτων του οργανισμού και των προσωπικών τους προσδοκιών σε θέματα στρατηγικής κατεύθυνσης, εκπαίδευσης και ανάπτυξης, αξιολόγησης, αποτελεσματικότητας της διευθυντικής ομάδας κ.α. και παρόλη την ενημέρωση από την Διευθυντική ομάδα και από τους Συμβούλους της Εταιρείας, οι νέες διαδικασίες και τα καινούρια συστήματα αντιμετώπισαν δυσκολίες ευρείας αποδοχής.

Χρειάστηκε αρκετός χρόνος, η ενεργή συμμετοχή της Διευθυντικής ομάδας στις διαδικασίες του Οργανισμού και πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία με το προσωπικό για να αποδεχθούν τις αναβαθμίσεις η/και την υιοθέτηση των νέων πρακτικών και για να

συμμετάσχουν ουσιαστικά στις διαδικασίες εκπόνησης επιχειρησιακών πλάνων δράσης, αξιολόγησης και επανατροφοδότησης, επικοινωνίας κλπ.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Τέθηκαν σε εφαρμογή οι Στρατηγικοί Πυλώνες για το κάθε τμήμα της Εταιρείας. Η Ανάπτυξη, η Υψηλή Ποιότητα, η Αποτελεσματικότητα, η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, η Εξυπηρέτηση Πελατών, η Εταιρική Εικόνα και οι Κοινοπραξίες / Πολυεθνικές Συνεργασίες είναι οι σαφείς προτεραιότητες για κάθε τμήμα της Εταιρείας.
- Αναπτύχθηκαν τμηματικά επιχειρησιακά πλάνα δράσης με βάση τους Στρατηγικούς Πυλώνες.
- Διασφαλίστηκε μια αντικειμενική, δίκαιη και αντιπροσωπευτική Αξιολόγηση όλου του προσωπικού μέσω του Συστήματος Αξιολόγησης της Απόδοσης.
- Εντοπίστηκαν οι τμηματικές ανάγκες για εκπαίδευση και ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού μέσω του Συστήματος Αξιολόγησης της Απόδοσης.
- Υπάρχει βελτίωση των ικανοτήτων και συμπεριφορών της Διευθυντικής ομάδας μέσω του Συστήματος 360° επανατροφοδότησης. Η Διευθυντική ομάδα ενεργεί με επαγγελματισμό, οργανώνει και διαχειρίζεται αποτελεσματικά το Ανθρώπινο Δυναμικό της, τον χρόνο και τις αρμοδιότητες της, επικοινωνεί τους εταιρικούς και τμηματικούς της στόχους, συνεργάζεται, καθοδηγεί και υποστηρίζει το προσωπικό της με την επανατροφοδότηση που λαμβάνει.



Πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Βελτίωση της εταιρικής κουλτούρας και δημιουργία κατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος με κύρια στοιχεία την ενδυνάμωση της εσωτερικής επικοινωνίας, την ενίσχυση της συνεργασίας και την προαγωγή της εμπιστοσύνης.

Σύγκριση με κορυφαίες επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το πρότυπο Investors in People τόσο στη Κύπρο όσο και στο εξωτερικό.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Κυρίως διαδικαστικά, στο συντονισμό και οργάνωση των συναντήσεων των ατόμων που λάμβαναν μέρος στην αξιολόγηση, η οποία διήρκησε μια εβδομάδα.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

Για παράδειγμα:

- Ευθυγράμμιση των εταιρικών στρατηγικών και αξιών με τις ατομικές δεξιότητες και στόχους.
- Βελτιωμένη και πιο στοχευμένη προσέγγιση στον τρόπο οργάνωσης, υλοποίησης και αξιολόγησης της εκπαίδευσης του προσωπικού.
- Αναγνώριση της πραγματικής επίδρασης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων στην ατομική, τμηματική και εταιρική απόδοση.



Πιστοποίηση: Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Κοινή στρατηγική κατεύθυνση για όλο το προσωπικό του Δήμου, καθορίστηκαν τα πρακτικά για μέτρηση της αποτελεσματικότητας του Δήμου με στόχο τη συνεχή βελτίωση και αναβάθμιση. Ανάπτυξη δομημένης προσέγγισης στην εκπαίδευση και ανάπτυξη του προσωπικού και διασφάλιση ικανοποίησης των αναγκών εκπαίδευσης όλων των στελεχών.

Παράλληλα υπήρξε περαιτέρω ενίσχυση της εσωτερικής επικοινωνίας, καθώς και της επικοινωνίας μεταξύ του προσωπικού και της διευθυντικής ομάδας. Ενίσχυση του «αισθήματος ιδιοκτησίας» και βαθμού δέσμευσης του προσωπικού, μέσω της περαιτέρω εμπλοκής του στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Επιπλέον περαιτέρω ανάπτυξη των εποπτικών και ηγετικών ικανοτήτων των διευθυντικών στελεχών για αποτελεσματική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Δυσκολία υπήρξε στον σχεδιασμό πρακτικών που να ανταποκρίνονται στα δεδομένα και κουλτούρα του Δήμου στην ανάπτυξη κουλτούρας για αποτελεσματική διαχείριση της αλλαγής στην Ενίσχυση της δέσμευσης, τόσο της διευθυντικής ομάδας, όσο και του προσωπικού, προς την εν λόγω πρωτοβουλία για εφαρμογή του Προτύπου Investors in People. Παράλληλα έπρεπε να υπάρχει συνεχούς υπενθύμιση ότι η εφαρμογή του Προτύπου Investors in People δεν αποτελεί μια μεμονωμένη, πρωτοβουλία αλλά την αρχή σε ένα συνεχές ταξίδι βελτίωσης.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Διασαφήνιση της στρατηγικής κατεύθυνσης του Δήμου, μέσω του καθορισμού οράματος, αξιών, καθώς και ξεκάθਾਰου προσδιορισμού των στρατηγικών πυλώνων / προτεραιοτήτων.
- Σχεδιασμός 2-ετούς Επιχειρησιακού Στρατηγικού Πλάνου με συγκεκριμένες ενέργειες, για ικανοποίηση των στρατηγικών προτεραιοτήτων του Δήμου.
- Ξεκάθαρος προσδιορισμός της συμβολής των τμημάτων / υπηρεσιών στη γενική κατεύθυνση του Δήμου, καθώς και του ρόλου του προσωπικού.
- Σχεδιασμός διαδικασίας για εντοπισμό των αναγκών εκπαίδευσης του προσωπικού, μέσω της εμπλοκής τους και σχεδιασμός πλάνου εκπαίδευσης για το έτος 2013.
- Καταγραφή του προφίλ του αποτελεσματικού διευθυντή στο Δήμο, προσδιορίζοντας τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες / ικανότητες και συμπεριφορές (Κώδικας Διευθυντών). Εμπλοκή της Ανώτερης Διευθυντικής Ομάδας στη δημιουργία του «Κώδικα Διευθυντών».
- Πραγματοποίηση συναντήσεων με την Ανώτερη Διευθυντική Ομάδα για ενδελεχή επεξήγηση του τρόπου υιοθέτησης και εφαρμογής του εν λόγω Κώδικα.
- Κοινοποίηση του «Κώδικα Διευθυντών» σε όλο το προσωπικό, ούτως ώστε να είναι σε θέση να γνωρίζει τι αναμένεται από τη διευθυντική ομάδα για αποτελεσματική διαχείριση και ανάπτυξη του.
- Πραγματοποίηση προκαθορισμένων τμηματικών συναντήσεων με συγκεκριμένη ατζέντα / θεματολογία.

Lois Builders Ltd – Main Operations



Πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Το πρότυπο Investors in People αποτέλεσε για εμάς την έναρξη του «Ταξιδιού Ανάπτυξης», καθώς μας παρέχει τη δυνατότητα να αξιολογηθούμε σε σχέση με την αποτελεσματικότητα των πρακτικών μας σε θέματα Ανθρώπινου Δυναμικού, και κατ' επέκταση να θέσουμε τις βάσεις για ενίσχυση του τομέα και στο εξωτερικό.

Συγκεκριμένα, τα κύρια οφέλη που έχουμε αποκομίσει, μεταξύ άλλων, αποτελούν τα πιο κάτω:

- Υιοθέτηση δομημένης προσέγγισης στα θέματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού μέσω άμεσης σύνδεσης με τους στόχους και προτεραιότητες του οργανισμού.
- Διασφάλιση της αποτελεσματικότητας του τομέα εκπαίδευσης μέσω προσδιορισμού μετρήσιμων δεικτών.
- Ενίσχυση των πρακτικών για διασφάλιση της ισότητας στις ευκαιρίες ανάπτυξης που παρέχονται προς όλο το προσωπικό.
- Δημιουργία και ανάπτυξη της απαραίτητης κουλτούρας για εφαρμογή συστήματος 360° αξιολόγησης με στόχο την παροχή επανατροφοδότησης από το προσωπικό προς τη διευθυντική ομάδα, σε σχέση με την αποτελεσματικότητά τους.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Κυριότερη πρόκληση αποτέλεσε η προσπάθειά μας για εφαρμογή του προτύπου με τέτοιο τρόπο, ούτως ώστε να ικανοποιεί και να συνδέεται άμεσα με τις γενικές προτεραιότητες και προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο κατασκευαστικός τομέας στην Κύπρο και κατ' επέκταση τις στρατηγικές προτεραιότητες που έχουμε θέσει σαν οργανισμός.

Ταυτόχρονα, σημαντική ήταν και η διασφάλιση ικανοποιητικών επιπέδων δέσμευσης του προσωπικού μας, μέσω της συνεχούς ενημέρωσης καθώς και εμπλοκής του σε θέματα του οργανισμού, περιλαμβανομένου και των ενεργειών που εφαρμόζονται στα πλαίσια του προτύπου Investors in People.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Αναβάθμιση του Προγράμματος Εκπαίδευσης του προσωπικού και εκπόνηση σχετικού προϋπολογισμού.
- Προσδιορισμός πρακτικών και δεικτών μέτρησης για αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της προσφερόμενης εκπαίδευσης και της συνεισφοράς της στους στόχους του οργανισμού.
- Ξεκάθαρος προσδιορισμός και καταγραφή (σε απλοποιημένη μορφή) του τι αναμένεται από τα διευθυντικά και εποπτικά στελέχη του οργανισμού, σε σχέση με την αποτελεσματική διαχείριση της ομάδας τους.
- Κοινοποίηση του πιο πάνω πλαισίου προς όλο το προσωπικό και κατ' επέκταση πραγματοποίηση εκστρατείας «Feedback Week», στα πλαίσια της οποίας ο κάθε τμηματάρχης ενεθάρρυνε το προσωπικό του να παραθέσει τις απόψεις, σχόλια και εισηγήσεις του σχετικά με την αποτελεσματικότητα του τμήματος και κατ' επέκταση του ίδιου του προϊσταμένου.
- Καταγραφή των απόψεων και εισηγήσεων του προσωπικού με στόχο την αναβάθμιση του υφιστάμενου συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης του.



NOBEL TRUST

Πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People



INVESTORS
IN PEOPLE

Οφέλη

Μερικά από τα οφέλη που αποκόμισε η επιχείρησή μας από την εφαρμογή του προτύπου Investors in People είναι ο προσδιορισμός των εταιρικών και τμηματικών στόχων και η βελτίωση τους μέσα από τη διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, η αναγνώριση και εξέλιξη του προσωπικού η εφαρμογή σχεδίων ανάπτυξης σε ατομικό, τμηματικό και εταιρικό επίπεδο.

Επίσης ενθάρρυνε τη δημιουργία ενός συστήματος εισηγήσεων και για πρακτικές διαχείρισης ταλέντων και όχι μόνο. Σημαντικό όφελος είναι και η μέτρηση της αποτελεσματικότητας της προσφερόμενης κατάρτισης με βάση τους εταιρικούς στόχους, η αύξηση του βαθμού ικανοποίησης και δέσμευσης του προσωπικού όπως επίσης και η αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση των πελατών με αποτέλεσμα την καλύτερευση της εικόνας της εταιρείας μας προς τους πελάτες.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Η κυριότερη δυσκολία που αντιμετωπίστηκε ήταν η διαθεσιμότητα χρόνου από τα στελέχη του οργανισμού.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Προσδιορίσαμε το όραμα και τη στρατηγική του οργανισμού.
- Προσδιορίσαμε τους εταιρικούς, τμηματικούς και ατομικούς στόχους και διασαφηνίσαμε τον τρόπο με τον οποίο αναμένεται ο καθένας να συμβάλει αποτελεσματικά στην επίτευξη τους.
- Εφαρμόσαμε πρακτικές για τακτική ενημέρωση του προσωπικού.
- Ξεκαθαρίσαμε στο προσωπικό την έννοια και τη σημασία της ομάδας ούτως ώστε να μπορούμε να αντιμετωπίζουμε τα προβλήματα που παρουσιάζονται ενωμένοι και με αποτελεσματικότητα.
- Εφαρμόσαμε πρακτικές που θα συμβάλουν στη αύξηση της παραγωγικότητας του προσωπικού.
- Σχεδιάσαμε και θα εφαρμόσουμε συγκεκριμένες μορφές εκπαίδευσης και ανάπτυξης που θα συμβάλουν σημαντικά στην αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου.



Πιστοποίηση: Πλαίσιο Investors in People Χρυσή Διάκριση



Προηγούμενες πιστοποιήσεις: Πλαίσιο Investors in People Αργυρή Διάκριση 2011



Πρότυπο Investors in People 2008



Οφέλη

Μέσα από το εποικοδομητικό μας ταξίδι προς την πιστοποίηση με το πρότυπο Investors in People το 2008, τη διεθνή διάκριση Investors in People Silver το 2011 και στη συνέχεια με την ανώτερη διεθνή διάκριση Investors in People Gold το 2012, ενισχύσαμε την προσπάθεια μας για συνεχή ανάπτυξη και βελτίωση της απόδοσης των ομάδων και του οργανισμού μας.

Μέσα στα πλαίσια της προετοιμασίας για αξιολόγηση, ανταποκριθήκαμε με επιτυχία στην ανατροφοδότηση του κόσμου μας, αναγνωρίσαμε τομείς για περαιτέρω ανάπτυξη σε σχέση με τις πρακτικές μας σε θέματα διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού και βάλουμε ακόμα πιο ψηλούς στόχους τους οποίους και υλοποιήσαμε.

Πιο συγκεκριμένα, δώσαμε ακόμα μεγαλύτερη έμφαση στη μέτρηση των αποτελεσμάτων και επενδύσεων μας σε θέματα διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού, συμπεριλαμβανομένων και θεμάτων εκπαίδευσης και ανάπτυξης, παρουσιάσαμε μια πιο ξεκάθαρη σχέση μεταξύ της στρατηγικής μας και των επιμέρων στόχων, δημιουργήσαμε επιπρόσθετα φόρουμ επικοινωνίας με τους ανθρώπους μας και προωθήσαμε περισσότερη συμμετοχή των ανθρώπων μας σε αποφάσεις που τους επηρεάζουν.

Τα εξαιρετικά σχόλια που πήραμε στο τέλος της κάθε αξιολόγησης, επιβεβαίωσαν ότι ο κόσμος μας είναι περήφανος που εργάζεται στον ηγετικό οργανισμό επαγγελματικών υπηρεσιών στην Κύπρο, που επενδύει συνεχώς στην ανάπτυξη των ανθρώπων του.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Σε γενικές γραμμές, όλα κύλησαν ομαλά σε σχέση με την εφαρμογή του προτύπου Investors in People, καθώς και των διεθνών διακρίσεων Investors in People Silver και Investors in People Gold.

Οι μόνες δυσκολίες που αντιμετωπίσαμε ήταν ο φόρτος εργασίας των επαγγελματιών μας σε σχέση με το χρονοδιάγραμμα των συναντήσεων με την αξιολογήτρια του Investors in People καθώς επίσης και το γενικότερο αρνητικό οικονομικό κλίμα της αγοράς στην Κύπρο από το 2009.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

Ο βαθμός ικανοποίησης και δέσμευσης των συναδέλφων μας βελτιώθηκε αισθητά σε όλες τις βαθμίδες, τμήματα και πόλεις. Αυτό ήταν αποτέλεσμα των πρακτικών που εφαρμόσαμε σε συνδυασμό με την αξιολόγηση μας.

Επίσης, πετύχαμε καλύτερη διαφάνεια για το πώς οι εταιρικοί στόχοι είναι αλληλένδετοι με τους τμηματικούς και προσωπικούς στόχους των ανθρώπων μας.

Επιπρόσθετα, βελτιώσαμε περαιτέρω την εσωτερική επικοινωνία με τους ανθρώπους μας μέσα από πιο συχνά φόρουμ επικοινωνίας.

PrimeTel Plc Cyprus Customer Service Department



Πιστοποίηση:
Πρότυπο Investors in People



Οφέλη

Βελτίωση της ατομικής και τμηματικής απόδοσης με την ενδυνάμωση και ανάπτυξη όλων των μελών της ομάδας. Αναβάθμιση των δεξιοτήτων διαχείρισης προσωπικού . Ενίσχυση της εσωτερικής επικοινωνίας έτσι ώστε να είμαστε σε θέση να παρέχουμε ακριβή, συνεπή και ομοιογενή μηνύματα προς όλους τους πελάτες μας

Οι κυριότερες δυσκολίες

Η υιοθέτηση και αφομοίωση των νέων πρακτικών σε όλες τις γραμμές εξυπηρέτησης. Ήταν σημαντικό για εμάς να διασφαλίσουμε ότι οι νέες αλλά και βελτιωμένες πρακτικές εξυπηρέτησης θα ίσχυαν σε όλες τις γραμμές, έχοντας πλήρη γνώση της διαφορετικότητας που τα διακρίνει.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Αποτελεσματική σύνδεση των εταιρικών, τμηματικών και προσωπικών στόχων. Ο καθένας έχει άμεση πρόσβαση αλλά και γνώση των στόχων όπως επίσης και των βασικών δεικτών απόδοσης του.
- Ενίσχυση των πρακτικών διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της επικοινωνιακής ανατροφοδότηση και της καθημερινής επαφής .
- Επίσημη δημιουργία και υιοθέτηση «Στρατηγικής Αναπτυξιακής Μάθησης».
- Τακτική επικοινωνία και ενημέρωση προόδου – ο καθένας ξεχωριστά κατανοεί τη συμβολή του.

Sarikas TechnoPro Ltd Lifestyle Technologies



Πιστοποίηση:



Οφέλη

Τα κυριότερα οφέλη είναι η επιπρόσθετη αξία/εμπειρία που αποκτούν τα στελέχη, η αίσθηση της συνεχούς προσπάθειας για βελτίωση και κατ' επέκταση η μεγάλη ηθική ικανοποίηση που νοιώθουμε όλοι.

Επίσης επιβεβαιωνόμαστε για το ότι κάνουμε σωστά βήματα, που τα ακολουθούν και χιλιάδες άλλες επιχειρήσεις διεθνώς, για την αξιοποίηση/βελτίωση του προσωπικού μας σε σχέση και με την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησής μας. Και φυσικά, ο προσδιορισμός των εταιρικών και τμηματικών στόχων που ξεκαθαρίζει στο καθένα τι απαιτείται από το τμήμα και το άτομο του.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Οι κυριότερες δυσκολίες ήταν η πολλή και επίπονη δουλειά από όλα τα στελέχη μέχρι να αρχίσει η εφαρμογή των βελτιωμένων εταιρικών, τμηματικών και σε επέκταση ατομικών στόχων. Η διαχείριση των αντιδράσεων, από διάφορα άτομα, στις αλλαγές που απαιτούνταν. Η εφαρμογή του συστήματος αξιολόγησης με ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια και το θέμα της αυτό-αξιολόγησης.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Βελτίωση και διασαφήνιση των εταιρικών και τμηματικών πλάνων δράσης και στόχων.
- Καλύτερη οργάνωση και προγραμματισμός των τμημάτων.
- Ανάπτυξη της ατομικής και ομαδικής πρωτοβουλίας προς επίλυση προβλημάτων από τα στελέχη.
- Αναπέρωση του ηθικού του προσωπικού σε αυτές τις δύσκολες εποχές
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων των στελεχών μέσω της συνεχούς εκπαίδευσης και των ευκαιριών ανέλιξης.
- Βελτίωση της εταιρικής κουλτούρας (αλληλεγγύη, αλληλοβοήθεια, ομαδικότητα, σεβασμός) – καλύτερο εργασιακό περιβάλλον!
- Βελτίωση στο επίπεδο εξυπηρέτησης των πελατών μας. Απόσπασση καλών σχολίων από τους πελάτες για την εταιρία μας.
- “Εντοπίζω – Σχεδιάζω – Υλοποιώ – Αξιολογώ” και μετά ξανά το ίδιο τροπάριο για συνεχή βελτίωση! Δίψα για συνεχή βελτίωση από όλους, το έχουμε κάνει βίωμα.



Πιστοποίηση:



Οφέλη

Η όλη διαδικασία της εφαρμογής του προτύπου Investors in People στο Δήμο Στροβόλου ήταν ένα ταξίδι μάθησης για όλο το προσωπικό. Η καλύτερη εξυπηρέτηση και ικανοποίηση των δημοτών, η αποτελεσματικότερη διαχείριση των πόρων σε περίοδο οικονομικής περισυλλογής και η ενίσχυση της υλοποίησης συστημάτων Διαχείρισης Ολικής Ποιότητας είναι μερικά από τα οφέλη που αποκόμισε ο Δήμος Στροβόλου.

Παράλληλα επαναπροσδιορίστηκαν οι στόχοι και έγινε δομημένη και αποτελεσματικότερη προσέγγιση όσον αφορά την εκπαίδευση και την ανάπτυξη του προσωπικού.

Εμπλοκή σημαντικού αριθμού του προσωπικού για την αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης και των τομέων βελτίωσης. Εμπλοκή της Διευθυντικής ομάδας στον σχεδιασμό του Πλάνου Δράσης που σχεδιάστηκε ειδικά για την εφαρμογή του προτύπου για την πιστοποίηση του οργανισμού. Εμπλοκή σημαντικού αριθμού μελών του προσωπικού στην υλοποίηση του πλάνου δράσης.

Οι κυριότερες δυσκολίες

Λόγω του ότι ο οργανισμός μας ανήκει στην Τοπική Αυτοδιοίκηση χρειαζόταν ιδιαίτερη προσπάθεια για εντοπισμό διαφορετικών μεθόδων από αυτές που μπορούν να εφαρμόσουν άλλοι ιδιωτικοί οργανισμοί για να καταφέρουμε να επιτύχουμε τους στόχους μας. Ως εκ τούτου καταβλήθηκαν αρκετές προσπάθειες έτσι ώστε οι υφιστάμενες πολιτικές / πρακτικές, διαδικασίες και συστήματα να κοινοποιηθούν εκ νέου στο προσωπικό και να αξιοποιηθούν ή να αναβαθμιστούν στον απαιτούμενο βαθμό.

Επίσης, η απουσία Τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού στον Οργανισμό μας, ήταν μια δυσκολία αλλά και πρόκληση ταυτόχρονα αφού ορισμένες ενέργειες που θα μπορούσε να αναλάβει το συγκεκριμένο Γραφείο, αναλήφθηκαν από τους Προϊσταμένους και άλλο προσωπικό του Δήμου, με αποτέλεσμα η δέσμευση και η εμπλοκή των στελεχών να συνεισφέρει θετικά στην όλη προσπάθεια για τη πιστοποίηση του οργανισμού.

Κυριότεροι τομείς βελτίωσης

- Διασαφήνιση και σύνδεση προσωπικών / ατομικών στόχων με στόχους του Οργανισμού και του Τμήματος.
- Βελτίωση εσωτερικής επικοινωνίας και διάχυσης πληροφοριών.
- Περαιτέρω ενίσχυση της εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού.
- Βελτίωση των γνώσεων και ικανοτήτων όλου του προσωπικού.
- Καλύτερες εργασιακές σχέσεις στο περιβάλλον εργασίας.
- Ενίσχυση της δέσμευσης του προσωπικού για συνεχή βελτίωση και ανάπτυξη τόσο των δικών τους ικανοτήτων αλλά και ολόκληρου του Οργανισμού.
- Ανάπτυξη της επιθυμίας για συνεχή βελτίωση των υπηρεσιών που προσφέρονται στους δημότες.
- Δέσμευση της Διεύθυνσης για σχεδιασμό μελλοντικών ενεργειών με βάση τις πραγματικές ανάγκες και απόψεις του προσωπικού που θα προκύπτουν κατόπιν σχετικής έρευνας.
- Καθορισμός πτυχών απόδοσης για τη Διευθυντική ομάδα με στόχο τη βελτίωση του τρόπου διοίκησης του προσωπικού .
- Περαιτέρω εμπλοκή του προσωπικού στη λήψη αποφάσεων.



**INVESTORS
IN PEOPLE** | Cyprus

Πιστοποιήσεις στην Κύπρο



**INVESTORS
IN PEOPLE** | Gold

Deloitte Limited
PricewaterhouseCoopers Limited



**INVESTORS
IN PEOPLE** | Bronze

Four Seasons Hotel Cyprus



**INVESTORS
IN PEOPLE**

A. Aristotelous Construction Ltd – Main Operations
ACS Air Courier Services (Cyprus) Ltd
Amathus Corporation Ltd
Amathus Travel Ltd
Bank of Cyprus Public Company Ltd
C. A. Papaellinas Emporiki Ltd – AlphaMega Hypermarkets
C. A. Papaellinas Ltd
Costas Papaellinas Organization – Cyprus Pharmaceutical Organization Ltd
CTC Automotive Ltd
Cyprus Employers & Industrialists Federation (OEB)
Cyprus University of Technology – Administration
Elytronic Ltd
Eurolife Ltd
European University Cyprus - Administration
FxPro Financial Services Ltd
General Insurances of Cyprus
GJK HealthPharma Services Ltd
Grant Thornton (Cyprus) Ltd
Hermes Airports Limited
Hyperion Systems Engineering Ltd
IFG Trust (Cyprus) Ltd
InfoScreen (Cyprus) Ltd
Intership Navigation Co. Ltd
Ioannides Demetriou LLC
Joannou and Paraskevaides Ltd – Main Operations
KPMG Limited
Limassol Municipality
Lois Builders Ltd – Main Operations
Nobel Trust Ltd
O. G. Chakarian Ltd
PrimeTel Plc Cyprus – Customer Service Department
Sarikas TechnoPro Ltd – Lifestyle Technologies
Strovolos Municipality
University of Nicosia - Administration
Vassos Eliades Ltd



Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ) Εθνικός Εκπρόσωπος Investors in People-Cyprus



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ



Το Έργο συγχρηματοδοτείται από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.