



Τομέας HR Management

Λ. Συγγρού 310 & Σπάρτης 1, 176 73 Καλλιθέα
Τ: 210-48.38.706, 712 & 714 | F: 210-48.22.091,
E: info@excellence.gr | www.excellence.gr



Περιεχόμενα

1.	Συνοπτική παρουσίαση της Excellence	3
2.	Τομέας HR Management	4
3.	Οι Υπηρεσίες της Excellence στον τομέα του HR Management	5
3.1	Το HR – Στρατηγικός εταίρος	5
3.2	Οργανωτική Ανάπτυξη	5
3.3	Συστήματα Διοίκησης & Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού	6
3.3.1	Σύστημα Διοίκησης Απόδοσης & Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού	7
3.3.1.1	Το Σύστημα Προσδιορισμού, Αξιολόγησης & Ανάπτυξης Ικανοτήτων	8
3.3.1.2	Το Σύστημα Στοχοθεσίας, μέτρησης απόδοσης & ανταμοιβών	9
3.3.2	Πολιτική Αμοιβών – Παροχών	10
3.3.3	Συστήμα Διαχείρισης Ταλέντων	10
3.3.4	Σύστημα εκπαίδευσης και ανάπτυξης	10
3.3.5	Σύστημα εξεύρεσης και επιλογής Προσωπικού	10
4.	Επικεφαλής Τομέα HR Management.....	11
5.	Στοιχεία Επικοινωνίας	11

1. Συνοπτική παρουσίαση

Η Excellence Management Consultants είναι εταιρία συμβούλων επιχειρήσεων με παρουσία 30+ χρόνων που παρέχει ολοκληρωμένες λύσεις επιχειρησιακής αναδιοργάνωσης και οργανωτικής ανάπτυξης για τη βελτίωση απόδοσης των επιχειρήσεων, ειδικά διαμορφωμένες και προσαρμοσμένες στις ανάγκες του πελάτη μας, μέσα από συμβουλευτικές και εκπαιδευτικές υπηρεσίες.

Τομείς εξειδίκευσης στην Οργάνωση και Διοίκηση των επιχειρήσεων

- ISO – Συστήματα Διαχείρισης
- Επιχειρησιακή Αναδιοργάνωση & Οργανωτική Ανάπτυξη
- Στρατηγική – Marketing – Οργάνωση Πωλήσεων
- Χρηματοοικονομική Οργάνωση
- Logistics – Supply Chain
- Cyber Security & GDPR
- HR Management
- Ανάπτυξη Ικανοτήτων – Training & Coaching
- Επιλογή Προσωπικού

Η δυνατή ομάδα senior consultants

Ιδιαίτερο ανταγωνιστικό μας πλεονέκτημα αποτελεί, η **δυνατή ομάδα senior consultants** που:

- Αποτελείται από καταξιωμένα στελέχη, με σημαντικές εμπειρίες από μεγάλες ελληνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις, που καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα αντικειμένων δραστηριότητας.
- Διαθέτει ικανότητα παροχής ολοκληρωμένης προσέγγισης στον κύκλο: «διάγνωση – μελέτη – εφαρμογή – εκπαίδευση – coaching» για την εφαρμογή και επίτευξη αποτελεσμάτων.
- Αξιοποιεί σύγχρονες μεθόδους και συστήματα από την διεθνή εμπειρία των επιτυχημένων επιχειρήσεων.
- Έχει προσανατολισμό προς τη βελτίωση απόδοσης και τη μείωση κόστους.

Η αποστολή μας

Χτίζουμε σχέσεις στρατηγικής συνεργασίας με τους πελάτες μας και συμβάλλουμε στην αναπτυξιακή τους πορεία, αξιοποιώντας και προσαρμόζοντας στις ιδιαίτερες ανάγκες τους, σύγχρονες μεθόδους και διεθνείς πρακτικές της αγοράς στην διοίκηση των επιχειρήσεων.

30+ χρόνια αξιόπιστης παρουσίας – 2.500 ικανοποιημένοι πελάτες

Τα **30+ χρόνια αξιόπιστης παρουσίας**, με **πάνω από 2.500 ικανοποιημένους πελάτες**, η μακροχρόνια και επιτυχημένη συνεργασία μας στους τομείς που δραστηριοποιούμαστε, αλλά και η ομάδα των έμπειρων συνεργατών μας, αποτελούν εγγύηση για μια αμοιβαία επωφελή συνεργασία.

Η συνδεδεμένη εταιρία ΕΞΥΠΠ Active Safety

Παρέχει υπηρεσίες Υγείας και Ασφάλειας της εργασίας και είναι αδειοδοτημένη ως Εξ.Υ.Π.Π από το Υπουργείο Εργασίας. Επίσης, είναι μέλος στο επίσημο όργανο του κλάδου ΠΑΣΥΜΕΠ και μέλος στο ΔΣ. Για περισσότερες πληροφορίες παραπέμπουμε στο www.active-safety.gr.

2. Τομέας HR Management

Σε έναν κόσμο που αλλάζει διαρκώς και σε συνθήκες αλληπάλληλων κρίσεων, **οι επιχειρήσεις οι οποίες αντιμετωπίζουν επιτυχημένα τις προκλήσεις**, έχουν τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

- Γνωρίζουν ποια είναι η **αποστολή και το όραμα** τους για το μέλλον.
- «Ψάχνονται» διαρκώς και **δεν εφησυχάζουν**.
- **Προσαρμόζονται** αναλύοντας το περιβάλλον.
- Διαπνέονται από **φιλοσοφία διαρκούς βελτίωσης**.
- Έχουν μια **λιτή και αποτελεσματική οργάνωση** που τους εξασφαλίζει ποιότητα και ταχύτητα στην εξυπηρέτηση των πελατών τους.
- Έχουν την **ικανότητα να καινοτομούν και να μαθαίνουν συνεχώς**.
- Παίρνουν **αποφάσεις με τεκμηριωμένα στοιχεία**.
- **Αναπτύσσουν το ανθρώπινο δυναμικό συστηματικά**

Το ανθρώπινο δυναμικό αναδεικνύεται στον κρίσιμο παράγοντα για την αντιμετώπιση προκλήσεων και απειλών και την εξασφάλιση των παραπάνω χαρακτηριστικών στην επιχείρηση. Για τον λόγο αυτό κρίσιμες λειτουργίες στην επιχείρηση αποτελούν:

α) η επιλογή των ανθρώπων με ικανότητες για υψηλές επιδόσεις

β) το σύστημα διαρκούς ανάπτυξης και βελτίωσης απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού.

Οι λειτουργίες αυτές παίζουν καθοριστικό ρόλο στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης και το τμήμα HR θεωρείται πλέον ο στρατηγικός εταίρος της Διοίκησης που αναλαμβάνει αυτήν την υπευθυνότητα. Η επιχείρηση σήμερα, περισσότερο από ποτέ, πρέπει να αναθεωρήσει τις πρακτικές management με την **αξιοποίηση σύγχρονων εργαλείων στην διαχείριση και διοίκηση του Ανθρώπινου Δυναμικού**, καθώς η τεχνογνωσία στον τομέα αυτό διαρκώς εξελίσσεται, με σκοπό οι άνθρωποι της να εναρμονίσουν τις δράσεις τους, στην κατεύθυνση υλοποίησης των στόχων της, με τους παρακάτω τρόπους:

- Με την **ανάπτυξη και καλλιέργεια κουλτούρας εξαιρετικής απόδοσης** αλλά και την ικανότητα να καινοτομεί και να προσαρμόζεται εύκολα στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και απαιτήσεις.
- Με την εισαγωγή των βέλτιστων **πρακτικών στη διοίκηση της απόδοσης** του οργανισμού, μέσω της υποστήριξης για σωστή στοχοθέτηση, ανταμοιβή, ανάπτυξη ικανοτήτων και εργαλείων.
- Με την **ανάπτυξη των αναγκαίων πολιτικών και αρχών**, που καλλιεργούν το καλύτερο δυνατόν κλίμα στην εταιρία και προσφέρουν ταυτόχρονα τη μεγαλύτερη δυνατή ικανοποίηση στους εργαζόμενους.
- Με τον κατάλληλο **προγραμματισμό του ανθρώπινου δυναμικού**, στοχεύοντας στην κάλυψη των αναγκών του σήμερα, αλλά και των μελλοντικών με βάση το στρατηγικό πλάνο της εταιρίας.
- Με την **εύρεση και επιλογή στελεχών με ικανότητες υψηλής επίδοσης**.
- Με την σωστή κατανομή αυτών σε ρόλους που δημιουργούν πραγματική αξία στην επιχείρηση.
- Με την **διαρκή εκπαίδευση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού**, που στην σημερινή εποχή, των μεγάλων τεχνολογικών εξελίξεων, είναι απολύτως απαραίτητη.

Το HR αναδεικνύεται σε στρατηγικό εταίρο και η Στρατηγική του HR έχει ως επιδίωξη τη μετουσίωση του οράματος και των αξιών του οργανισμού σε επιθυμητές συμπεριφορές οι οποίες θα υιοθετηθούν από το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού, για την επίτευξη της εταιρικής στρατηγικής και των στόχων.

Βασικοί Στρατηγικοί στόχοι του HR είναι:

- Η δημιουργία **ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος**, προσελκύοντας, αναπτύσσοντας και διατηρώντας τους ανθρώπους με την καλύτερη απόδοση.
- Η **ανάπτυξη και εφαρμογή**, σε συνεργασία με όλα τα τμήματα, **κατάλληλων εργαλείων και διαδικασιών** για την ενδυνάμωση του ανθρώπινου κεφαλαίου της εταιρείας.
- Η καλλιέργεια και επικοινωνία του **οράματος** και των **αξιών** της εταιρίας εξασφαλίζοντας την συμμόρφωση με υψηλά ηθικά πρότυπα.

3. Οι Υπηρεσίες της Excellence Management Consultants

Οι παρεχόμενες υπηρεσίες του HR δομούνται στους παρακάτω πυλώνες:

1. Το HR Στρατηγικός εταίρος
2. Οργανωτική ανάπτυξη
3. Συστήματα Διοίκησης & Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

3.1. Το HR – Στρατηγικός εταίρος

Το ανθρώπινο δυναμικό διαδραματίζει θεμελιώδη ρόλο στην υλοποίηση των στρατηγικών της επιχείρησης. Χωρίς αποτελεσματική διαχείριση αυτού του παράγοντα επιτυχίας, η εφαρμογή των στρατηγικών βρίσκεται σε κίνδυνο. Αυτό το γεγονός επιβάλλει τη ενεργό συμμετοχή του HR στη διαμόρφωση των στρατηγικών για την επιχείρηση διαδραματίζοντας καθοριστικό ρόλο στα παρακάτω:

- Ευθυγράμμιση με την Στρατηγική της εταιρίας
- Όραμα - Αποστολή – Αξίες -Διατύπωση και Επικοινωνία
- Οργανωτικός σχεδιασμός – Τρέχων και μελλοντικός
- Κουλτούρα της επιχείρησης – Διατύπωση και Επικοινωνία
- Εργασιακές σχέσεις – Κλίμα & διαχείριση συγκρούσεων
- Στρατηγική διαχείρισης Ανθρώπινων πόρων με αναγκαίες δεξιότητες
- Ανάπτυξη Ηγεσίας
- Εταιρική επικοινωνία
- Διαχείριση αλλαγής
- Knowledge Management
- Συστήματα ανταμοιβών

3.2 Οργανωτική Ανάπτυξη

Η επιχείρηση Υψηλής Απόδοσης βασίζεται στην ορθολογική κατανομή της απασχόλησης και του φόρτου εργασίας στο σύνολο του οργανισμού, με σαφώς κατανεμημένες ευθύνες και αρμοδιότητες, οι οποίες αντικατοπτρίζονται στα Οργανογράμματα. Το HR, ως επιχειρηματικός εταίρος που προσθέτει αξία, συμμετέχει ενεργά στην οργανωτική ανάπτυξη της επιχείρησης. Έχει ρόλο να συμβουλευτεί την επιχείρηση πώς να διαμορφώσει την αποτελεσματικότερη οργάνωση, η οποία να ανταποκρίνεται στις λειτουργικές της ανάγκες, παρούσες και μελλοντικές, συνεισφέροντας στα παρακάτω:

- Οργανωτικός σχεδιασμός
- Οργανόγραμμα (τμηματοποίηση)
- Περιγραφές θέσεων εργασίας
- Προδιαγραφές θέσεων εργασίας
- Δεξιότητες- Competencies
- KPIs
- Βέλτιστη κατανομή ανθρώπινου δυναμικού
- Εγχειρίδια λειτουργίας πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού
- Διαχείριση της Αλλαγής (Change Management)

Για αναλυτικότερη περιγραφή σας παραπέμπουμε στον έντυπο του τομέα **Επιχειρησιακής Αναδιοργάνωσης & Οργανωτικής Ανάπτυξης**.

3.3 Συστήματα Διοίκησης & Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

Τα συστήματα Διοίκησης & Ανάπτυξης του Ανθρώπινου δυναμικού, έχουν ως στόχο:

- α) την προσέλκυση & επιλογή των ανθρώπων με ικανότητες για υψηλές επιδόσεις
- β) την διαρκή ανάπτυξη και βελτίωση απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού, μέσω:
 - Προσδιορισμού, Αξιολόγησης και Ανάπτυξης ικανοτήτων και
 - Παρακίνησης για υψηλή απόδοση

Οι ικανότητες (competencies) αποτελούν την βάση για όλα τα συστήματα διαχείρισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

Οι ικανότητες (competencies), προϋπόθεση για υψηλές επιδόσεις

Άνθρωποι για υψηλές επιδόσεις

Τι είναι αυτό που ξεχωρίζει τους ανθρώπους με υψηλές επιδόσεις από αυτούς με μέτριες επιδόσεις; Τι είναι αυτό που κάνει την διαφορά;

Είναι η γνώση ή άλλες ικανότητες (στοιχεία της προσωπικότητας και του χαρακτήρα);

Η διαδικασία επιλογής προσωπικού αποτελεί κρίσιμη διαδικασία για την **επιλογή ανθρώπων για υψηλές επιδόσεις**, που διαθέτουν τις κατάλληλες ικανότητες για τα καθήκοντα της θέσης τους.

Γνώση & ικανότητες

Είναι κοινά παραδεκτό πλέον, ότι αυτό που ξεχωρίζει τους **ανθρώπους με υψηλές επιδόσεις** από αυτούς με **μέτριες επιδόσεις** δεν είναι τόσο η **γνώση, όσο, άλλες ικανότητες** όπως τα στοιχεία της προσωπικότητας και του χαρακτήρα. **Η γνώση** αποκτάται εύκολα μέσω μελέτης και εκπαίδευσης, εφόσον το άτομο καταβάλει τη σχετική προσπάθεια.

Οι ικανότητες (competencies), από την άλλη, είναι προσωπικά χαρακτηριστικά που βοηθούν εκείνους που τις έχουν αναπτύξει να έχουν εξαιρετικές επιδόσεις. Ορισμένες ικανότητες μαθαίνονται και αποκτώνται εύκολα σε όλη τη διάρκεια ζωής ενός ατόμου, ενώ άλλες αναπτύσσονται σε πολύ νεαρή ηλικία και επηρεάζουν το άτομο σε όλη του τη ζωή. Για παράδειγμα, οι ηγετικές ικανότητες και ο προσανατολισμός στο αποτέλεσμα αναπτύσσονται μέσα από τις κατάλληλες διεργασίες, ενώ τα στοιχεία που αφορούν σε Στάσεις, Αξίες, στην «εικόνα του εαυτού», στην προσωπικότητα - χαρακτήρα, στην Ευφυΐα, στη Συναισθηματική νοημοσύνη, είναι δυσκολότερο να διαφοροποιηθούν ή να αναπτυχθούν.

Ο όρος **competence - ικανότητα** αφορά σε μια σειρά γνώσεων, δεξιοτήτων, εμπειριών και συμπεριφορών, που οδηγεί σε **αποτελεσματική απόδοση** στις δραστηριότητες ενός ατόμου. Μια ικανότητα είναι μετρήσιμη και μπορεί να αναπτυχθεί μέσω της εκπαίδευσης, του coaching και άλλων διεργασιών μάθησης.

Η ανάπτυξη ικανοτήτων

Στην εξέλιξη της ζωής της επιχείρησης, διαρκώς προκύπτουν ανάγκες αλλαγής εργασιών, ρόλων και καθηκόντων. Είναι σύνηθες σε οργανωτικές αλλαγές, να κάνουμε ανάθεση καθηκόντων σε άτομα που σε εκείνη την χρονική στιγμή μπορεί να μην διαθέτουν το σύνολο των απαραίτητων ικανοτήτων για την θέση και για αυτό απαιτείται να μεριμνήσουμε για την ανάπτυξή τους.

Τόσο για τον σκοπό των οργανωτικών αλλαγών, όσο και για την γενικότερη βελτίωση της παραγωγικότητας και απόδοσης του οργανισμού, **η επιχείρηση είναι αναγκαίο να διαθέτει και εφαρμόζει ένα σύστημα διαρκούς ανάπτυξης των ανθρώπων της.**

3.3.1 Σύστημα Διοίκησης Απόδοσης & Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

Η διοίκηση της απόδοσης αποτελεί ένα σύστημα, με βάση το οποίο, συστηματικά και περιοδικά:

- Τίθενται πρότυπα συμπεριφορών και στόχοι απόδοσης καθώς και μέτρα και δείκτες για την αξιολόγηση της απόδοσης ατόμων και ομάδων.
- Παρέχει με δομημένο και θεσμοθετημένο τρόπο, αξιολόγηση και ανατροφοδότηση (ανεπίσημη και επίσημη) για το βαθμό επίτευξης στόχων και συμπεριφορών.
- Επιβραβεύει την απόδοση με οικονομικά και μη μέσα και αντιμετωπίζει την υπο-απόδοση.
- Επικεντρώνεται στη βελτίωση της απόδοσης, με προγράμματα συνεχούς βελτίωσης ικανοτήτων και ανάπτυξης ατόμων και ομάδων και στη διαχείριση της συμπεριφοράς τους.

Σύστημα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (Σ.Δ.Α.Δ.)



Οι υπηρεσίες μας στη ανάπτυξη των Συστημάτων Διοίκησης απόδοσης & ανταμοιβών

- Σε συνεργασία με τη Διοίκηση της εταιρίας αναπτύσσουμε το σύστημα διοίκησης απόδοσης, απόλυτα προσαρμοσμένο στις ανάγκες κάθε εταιρείας και διαμορφώνουμε ολοκληρωμένα συστήματα αποδοχών και παροχών, διασφαλίζοντας ένα σύγχρονο πλαίσιο απόδοσης και ανταμοιβής για την εταιρεία και τους εργαζομένους.
- Σχεδιάζουμε ένα ευέλικτο και εύκολα εφαρμόσιμο σύστημα απόδοσης με κατάλληλα ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια Αξιολόγηση απόδοσης.
- Υποστηρίζουμε την εφαρμογή των συστημάτων σε όλες τις φάσεις υλοποίησης
- Αξιολογούμε τη σημαντικότητα των θέσεων εργασίας.
- Σχεδιάζουμε συστήματα ανταμοιβών που περιλαμβάνουν τόσο τις σταθερές (βασικός μισθός) όσο και τις μεταβλητές αποδοχές (bonus), καθώς επίσης και τις πρόσθετες παροχές.
- Αναπτύσσουμε συστήματα ανταμοιβών στα οποία οι Εργαζόμενοι αμείβονται ανάλογα με την απόδοση, τη σχετική αξία της θέσης που κατέχουν λαμβάνοντας υπόψη τις αμοιβές της αγοράς.
- Συνδέουμε την ατομική απόδοση & την εταιρική επιτυχία με τις αποδοχές.

3.3.1.1 Το Σύστημα Προσδιορισμού, Αξιολόγησης & Ανάπτυξης Ικανοτήτων

Ο προσδιορισμός των απαιτούμενων ικανοτήτων (competencies) για κάθε θέση εργασίας και η εν συνεχεία αξιολόγηση των ικανοτήτων των στελεχών, με σκοπό τον εντοπισμό σημείων που χρειάζονται ενδυνάμωση, είναι σημαντική προϋπόθεση προκειμένου να δημιουργηθούν προγράμματα ανάπτυξης των ανθρώπων μας μέσω εκπαίδευσης ή άλλων αναπτυξιακών δραστηριοτήτων.

Μέσα από την διαδικασία αξιολόγησης εντοπίζονται εκπαιδευτικές και αναπτυξιακές ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας, καθορίζονται τα κατάλληλα ομαδικά ή εξατομικευμένα προγράμματα εκπαίδευσης και σχεδιάζονται ρεαλιστικά πλάνα εξέλιξης, που οδηγούν στην βελτίωση απόδοσης και στην πιστότητα των ανθρώπων της επιχείρησης.



1. Προσδιορισμός απαιτούμενων ικανοτήτων

- Προσδιορίζονται τα καθήκοντα των θέσεων εργασίας (περιγραφές θέσεων εργασίας)
- Αξιοποιείται έγκυρο 'λεξικό ικανοτήτων'
- Προσδιορίζονται για κάθε θέση εργασίας, οι απαιτούμενες ικανότητες

2. Ανάπτυξη Συστήματος Αξιολόγησης Ικανοτήτων

- Διαμορφώνεται η διαδικασία αξιολόγησης ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού
- Διαμορφώνεται τα απαραίτητα έντυπα αξιολόγησης
- Γίνεται Εκπαίδευση στην διαδικασία και εργαλεία αξιολόγησης.
- Επικουρική χρήση συμπληρωματικών εργαλείων: Αξιολόγηση ικανοτήτων μέσω DISC (Report Management 52, Sales Capacity)

3. Ανάπτυξη στελεχών σε συνεργασία με τη διοίκηση της εταιρίας

- Από την χαρτογράφηση και αξιολόγηση ικανοτήτων, εντοπίζονται όσες χρήζουν ανάπτυξης
- Σχεδιάζεται πρόγραμμα ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού μέσω:
 - Εκπαίδευσης,
 - Coaching, Mentoring,
 - Follow ups
- Επιλέγεται η μεθοδολογία : Εκπαίδευση δια ζώσης, διαδικτυακά, rapid learning, μικτή μάθηση, ανάθεση έργου κ.α
- Διαμορφώνεται ο αναγκαίος προγραμματισμός

3.3.1.2 Το Σύστημα Στοχοθεσίας, μέτρησης απόδοσης & ανταμοιβών

Η παρακίνηση για απόδοση απαιτεί ένα σύστημα, με βάση το οποίο τοποθετούνται στόχοι κοινά συμφωνημένοι, προσδιορίζονται τα μέτρα αξιολόγησης και οι δείκτες επίτευξης και οι αντίστοιχες ανταμοιβές.



Τα χαρακτηριστικά ενός επιτυχημένου συστήματος αμοιβών & ανταμοιβών

Ένα καλό σύστημα ανταμοιβών για τους εργαζομένους πρέπει να λαμβάνει υπόψη την πολυπλοκότητα και τις διάφορες ανάγκες των εργαζομένων. Το σύστημα πρέπει να είναι ανταγωνιστικό με βάση τα δεδομένα της αγοράς, να παρακινεί τους εργαζόμενους για καλύτερη απόδοση, αλλά και να συμβάλλει στην παραμονή τους στην εταιρία. Κάποια χαρακτηριστικά ενός καλού συστήματος ανταμοιβών περιλαμβάνουν:

- **Δίκαιη Αμοιβή:** Η αμοιβή πρέπει να είναι δίκαιη και να αντανακλά τις ευθύνες, τις δεξιότητες και την απόδοση του εργαζομένου.
- **Ευελιξία:** Το σύστημα πρέπει να είναι ευέλικτο, λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορετικές ανάγκες και προτιμήσεις της εταιρίας και των εργαζομένων.
- **Αναγνώριση και Επιβράβευση:** Οι εργαζόμενοι πρέπει να αναγνωρίζονται και να επιβραβεύονται για τις επιτεύξεις τους και τη συνεισφορά τους στον οργανισμό.
- **Διαφάνεια:** Η διαδικασία ανταμοιβών πρέπει να είναι διαφανής, ώστε οι εργαζόμενοι να κατανοούν πώς και γιατί λαμβάνουν την αμοιβή τους.
- **Συνολικές Ανταμοιβές:** Πέρα από τον μισθό, το σύστημα πρέπει να λαμβάνει υπόψη και άλλες μορφές ανταμοιβών, όπως επιδόματα, παροχές, ευελιξία στο χρόνο εργασίας κ.λπ.
- **Δυνατότητες Συμμετοχής:** Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα συμμετοχής στη διαμόρφωση του συστήματος ανταμοιβών.

Τα χαρακτηριστικά ενός επιτυχημένου συστήματος στοχοθέτησης

Η καλή στοχοθέτηση απαιτεί προσεκτικό σχεδιασμό και κατανόηση των αναγκών και των στρατηγικών του οργανισμού. Οι στόχοι πρέπει να είναι ευθυγραμμισμένοι με τη στρατηγική του οργανισμού και να συνεισφέρουν στην επίτευξη των γενικών στόχων. Χαρακτηριστικά μιας καλής στοχοθέτησης σχετίζονται με στόχους **SMART**:

S - Συγκεκριμένοι (Specific): Ο στόχος να είναι καθορισμένος και σαφής.

M - Μετρήσιμοι (Measurable): Να είναι δυνατό να μετρηθεί η πρόοδος προς την επίτευξή του.

A - Εφικτοί (Achievable): Ο στόχος να είναι ρεαλιστικός και εφικτός.

R - Συναντημένοι (Relevant): Να είναι συναντημένος με τους γενικούς στόχους του οργανισμού.

T - Χρονικά ορισμένοι (Time-bound): Να ορίζεται σαφές χρονικό πλαίσιο για την επίτευξή του.

Οι εργαζόμενοι πρέπει να συμμετέχουν στην καθορισμό και κατανόηση των στόχων για να ενισχυθεί η αφοσίωση και η δέσμευσή τους.

Οι στόχοι πρέπει να είναι προκλητικοί, αλλά ταυτόχρονα ρεαλιστικοί, προκειμένου να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη και τη βελτίωση.

Ενδέχεται να χρειαστεί προσαρμογή των στόχων σε νέες συνθήκες ή προκλήσεις. Η ευελιξία είναι σημαντική για τη διατήρηση της επιτυχίας.

Η στοχοθέτηση πρέπει να προάγει τη συνεργασία μεταξύ των διαφόρων τμημάτων και επιπέδων του οργανισμού.

Η επικοινωνία των στόχων πρέπει να γίνεται με σαφήνεια και ανοικτή επικοινωνία, ενθαρρύνοντας την κατανόηση και τη συμμετοχή των εργαζομένων.

3.3.2 Πολιτική Αμοιβών - Παροχών

Περιλαμβάνει:

- Πολιτική αμοιβών
- Incentives, bonus, benefits
- Benchmarking με την αγορά.

3.3.3 Σύστημα Διαχείρισης Ταλέντων

Περιλαμβάνει:

- Εργαλεία Assessment
- Εξειδικευμένα προγράμματα
- Πλάνο διαδοχής (succession planning)

3.3.4 Σύστημα εκπαίδευσης και ανάπτυξης

Περιλαμβάνει:

- Διαδικασία διερεύνησης αναγκών
- Εκπαιδευτικά προγράμματα για όλες της βαθμίδες της οργάνωσης
- Coaching, Mentoring

3.3.5 Σύστημα εξεύρεσης και επιλογής Προσωπικού

Περιλαμβάνει:

- Employees branding.
- Υποδομή: εργαλεία, Interviews, tests
- Επιλογή Κατάλληλων εξωτερικών συνεργατών

4. Επικεφαλής Τομέα: Κώστας Φαλτσέτας

Ο Κώστας Φαλτσέτας διετέλεσε Πρόεδρος και Managing Director του ομίλου HENKEL HELLAS περνώντας από όλα τα ιεραρχικά επίπεδα από το 1984 ως και το 2015.

Μεγάλο μέρος της καριέρας του εργάστηκε στην HENKEL HELLAS ως Γενικός Διευθυντής Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών. Διετέλεσε Managing Director στη Media Strom (2015-2017).

Σπούδασε στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Πειραιά, όπου εργάστηκε ως Επιστημονικός συνεργάτης (1980-1997).

5. Επικοινωνήστε μαζί μας

Είμαστε στην διάθεσή σας να ανταλλάξουμε απόψεις σε προβληματισμούς για την επιχείρησή σας στα παρακάτω στοιχεία επικοινωνίας:

Κώστας Φαλτσέτας, Επικεφαλής Τομέα

T: 210 48 38 714, 712 & 706 | E: info@excellence.gr