

Α.Τ.Ε.Ι ΚΡΗΤΗΣ

ΣΧΟΛΗ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Η Κυπριακή Επιχείρηση στον τομέα της Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων

Δέσποινα Φωτίου 3185

Πτυχιακή Εργασία για την λήψη του Πτυχίου

Ο Επιβλέπων Καθηγητής
Πάυλος Μαυρίδης

ΗΡΑΚΛΕΙΟ
ΙΑΝΝΟΥΑΡΙΟΣ 2011

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Ευχαριστίες.....	6
Περίληψη Πτυχιακής.....	7 - 8

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι - ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Λόγοι επιλογής του θέματος.....	9
1.2 Σκοποί και στόχοι της πτυχιακής.....	10

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ – ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

2.1 Επεξήγηση ορολογίας.....	11
2.2 Στάδια οργάνωσης και διοίκησης προσωπικού.....	11 - 13
2.3 Ανταγωνιστικότητα.....	13 - 14
2.4 Επιλογή Ανθρώπινου Δυναμικού.....	14 - 15
2.5 Παρεμφερή Ωφελήματα.....	15 - 16
2.6 Συμβουλές νεοπροσληφθέντων και επαγγελματίες.....	16 - 17
2.7 Το Προσωπικό στην κρίση.....	17 - 18

2.8 Ψυχολογική Κακομεταχείριση των Εργαζομένων.....18 - 19

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ – ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ / ΤΡΟΠΟΙ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΚΑΙ BONUS ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

3.1 Καλές πρακτικές βελτίωσης της παραγωγικότητας στη σύγχρονη επιχείρηση.....20 - 22

3.2 Τρόποι για να μείνουμε έξω από μια Επιχείρηση23 - 29

3.3 Πάρε bonus ... Για το λάθος σου29 - 32

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙV - ΗΓΕΣΙΑ

4.1 Ηγέτης γεννιέσαι ή γίνεσαι.....33 - 36

4.2 Βιωματική Εκπαίδευση.....37

4.3 Όταν ένα στέλεχος "φεύγει".....37 -38

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V - ΠΑΡΟΧΕΣ / ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

5.1 Απασχόληση Προσφύγων.....39 - 40

5.2 Ταμεία Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών.....40 - 48

5.3 Ασφάλεια τώρα και πάντα – ποιο σχέδιο να επιλέξετε και πότε, ποια εταιρεία και με ποια κριτήρια.....48 -53

5.4 Πώς η κάθε επιχείρηση μπορεί να επωφεληθεί από τη νέα περίοδο προγραμμάτων των Διαρθρωτικών Ταμείων και του Ταμείου Συνοχής 2007 – 2013.....54 - 60

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI - ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ (ΕΚΕ)

6.1 Εταιρική κοινωνική ευθύνη και επιχειρηματική ηθική.....61

6.2 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη - Εταιρική Περιβαλλοντική Ευθύνη.....61 - 63

6.3 Επιχειρήσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.....64 – 69

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VII - ΑΝΕΡΓΙΑ - ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ

7.1 Τα γερά θεμέλια της κυπριακής οικονομίας – μύθος και πραγματικότητα.....70 - 72

7.2 Ο Νόμος απαγορεύει σαφώς την απόλυση Εγκύου.....72 - 73

7.3 Πτώχευση – Παγκόσμια οικονομική κρίση.....74 - 77

7.4 Κτυπάει κόκκινο η ανεργία.....77 - 80

7.5 Εισηγήσεις Ομοσπονδίας Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ) για αντιμετώπιση της ανεργίας.....80 - 82

7.6 Κυπριακή Οικονομία – Χλιαρή Ανάκαμψη.....83 - 91

7.7 Κρίσεις Ανθρώπων - Πώς σε περιόδους κρίσης διακρίνονται οι καλές και κατακρίνονται οι κακές πρακτικές κρίσεως εργαζομένων και στελεχών.....91 – 94

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VIII - ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

8.1 Μεθοδολογία.....	95 - 96
8.2 Είδος της έρευνας.....	96 - 97
8.3 Σκοπός της έρευνας.....	97 - 98
8.4 Δειγματοληψία.....	98
8.5 Ερωτήματα/υποθέσεις.....	99
8.6 Ηθικά ζητήματα – Ζητήματα δεοντολογίας.....	99 - 100
8.7 Εκτίμηση δυσκολιών.....	101

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IX - ΕΡΕΥΝΑ

9.1 Παρουσίαση αποτελεσμάτων της έρευνας.....	102 - 137
9.2 Ανάλυση αποτελεσμάτων της έρευνας.....	137 - 142

ΚΕΦΑΛΑΙΟ XI - ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

10.1 Εισηγήσεις – Προτάσεις.....	143 - 145
10.2 Επίλογος.....	146

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....147 - 149

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄

Ερωτηματολόγιο.....151 - 160

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β΄

Συνεντεύξεις.....161 - 176

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ΄

Γραφικές παραστάσεις αποτελεσμάτων της έρευνας.....177 - 196

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της πτυχιακής μου εργασίας θα ήθελα να εκφράσω της βαθιές μου ευχαριστίες σε όλους όσους μου πρόσφεραν την πολύτιμη βοήθεια τους.

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω τον υπεύθυνο καθηγητή μου κύριο Παύλο Μαυρίδη για την βοήθεια του, που μου πρόσφερε το θέμα της πτυχιακής μου και στάθηκε δίπλα μου, δείχνοντας μου της κατευθυντήριες γραμμές για μια επιτυχημένη πτυχιακή εργασία, εκφράζω τις ευχαριστίες μου για την κατανόηση και τη συμπαράσταση που ανάδειξε σε όλη την πορεία διεκπεραίωσης της πτυχιακής μου.

Επίσης της ευχαριστίες μου εκφράζω και σε όλους εκείνους τους ανθρώπους που με βοήθησαν προσθέτοντας το δικό τους λιθαράκι στην ολοκλήρωση της πτυχιακής μου.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω και να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στην οικογένεια μου που καθ όλη την διάρκεια της πτυχιακής μου εργασίας με την κατανόηση και την στήριξη αλλά και το πολύτιμο χρόνο συμπαράστασης που μου πρόσφεραν, με βοήθησαν στην διεκπεραίωση της πτυχιακής μου.

Περίληψη Πτυχιακής Εργασίας

Στην παρούσα εργασία επικεντρώνομε στην επίδραση των επιχειρήσεων στο τομέα την διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων της Κύπρου.

Στα πλαίσια της εκπόνησης, της πτυχιακής μου εργασία με θέμα «Οι κυπριακές επιχειρήσεις στον τομέα της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων», διεξάγω έρευνα με σκοπό την διερεύνηση των στάσεων, αντιλήψεων και γνώμης του προσωπικού γύρω από το επάγγελμα τους στην Κύπρο. Η έρευνα αφορά Ελληνοκύπριους εργαζόμενους διάφορων Επιχειρήσεων της Κύπρου από 23-30 ετών, άγαμοι, από όλα τα τμήματα επιχειρήσεων στην Κύπρο.

Ο σκοπός της εργασίας μου δεν επικεντρώνεται μόνο στην διερεύνηση των στάσεων, αντιλήψεων, ηγεσία, δικαιωμάτων/παροχών, οικονομική κρίση, ανεργία γύρω από το θέμα του εργαζομένου, επίσης και στο να αναδείξω το ύπαρχον αυτό μεγάλο πρόβλημα της ψυχολογικής κακομεταχείρισης των εργαζομένων, καθώς και το βαθμό ύπαρξης του στην Κύπρο.

Ποιο συγκεκριμένα η εργασία αυτή θα περιλαμβάνει την επεξήγηση των ορολογιών της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων μορφές, ωφελήματα, συνέπειες και την έκταση της.

Επίσης, αναφέρω ποιο συγκεκριμένα στο Ανθρώπινο Δυναμικό στον ορισμό, την συνύπαρξη και συσχέτιση μορφών και της επιπτώσεις της κυπριακής επιχείρησης.

Ακολουθώντας, αναφέρω τη πρόληψη και αντιμετώπιση των καθημερινών αναγκών, με αναφορά στο νομοθετικό πλαίσιο και τα ανθρώπινα δικαιώματα, καθώς και τις στρατηγικές πρόληψης.

Σε ξεχωριστό κεφάλαιο αναλύω το ρόλο του Επαγγελματία στην πρόληψη και αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης.

Επίσης, πρόκειται να γίνει μια σύντομη αναφορά όσον αφορά την έρευνα όπως το είδος, σκοπός, δειγματοληψία, ερωτήματα/υποθέσεις και εκτίμηση δυσκολιών.

Παρακάτω, γίνεται μια λεπτομερής παρουσίαση και ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Και τέλος αναφέρω τις δικές μου εισηγήσεις και προτάσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι - ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Λόγοι επιλογής του θέματος

Οι λόγοι που με οδήγησαν στο θέμα αυτό είναι η ενίσχυση της γνώσης μου γύρω από το θέμα του ανθρώπινου δυναμικού στις επιχειρήσεις, τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο. Επίσης η συχνότητα που παρουσιάζετε στη σημερινή πραγματικότητα κυρίως στους εργαζόμενους οι οποίοι χαρακτηρίζονται ευάλωτοι, καθώς επίσης και η άγνοια των νεοπροσληφθέντων αλλά και ο φόβος που τους διακατέχει (ψυχολογική κακομεταχείριση) που τους καθιστά αδύνατους για την αναζήτηση βοήθειας. Σύμφωνα με την υπάρχουσα γνώση το αντικείμενο είναι υποβαθμισμένο επειδή δεν υπάρχει η σωστή ενημέρωση γύρω από το θέμα του προσωπικού, αφού αρκετοί πιστεύουν ότι το επάγγελμα είναι μέσω διαπαιδαγώγησης, καθώς επίσης δεν γνωρίζουν τις διάφορες μορφές της.

Επίσης ένας άλλος σημαντικός λόγος που με οδήγησε στην επιλογή του θέματος αυτού είναι ότι το επάγγελμα είναι μια πολύ σοβαρή υπόθεση αφού αποτελεί ένα σημαντικό στοιχείο της χώρας μας αλλά και το μέλλον της κοινωνίας που ζούμε, και στα πλαίσια αυτού του γενικότερου ενδιαφέροντος για τους νέους εντάσσεται και η συμβολή αυτής της εργασίας που υπόκειται βέβαια στους περιορισμούς μιας πτυχιακής.

1.2 Σκοποί και στόχοι της μελέτης

Ο σκοπός και ο στόχος της εργασίας μου είναι να φέρω στο προσκήνιο το υπάρχων αυτό μεγάλο πρόβλημα της επαγγελματικής αβεβαιότητας, καθώς και τον βαθμό ύπαρξης του στην Κύπρο. Μέσα από την έρευνα μου στοχεύω να διερευνήσω της αντιλήψεις των εργαζόμενων για τους λόγους ύπαρξης του προβλήματος, οι τρόποι αντιμετώπισης και η γενικότερη ευαισθητοποίηση των εργαζομένων στο θέμα της επιχείρησης όπως επίσης θα εξεταστή το κατά πόσο οι νέοι εργαζόμενοι είναι οι ενημερωμένοι και πως βλέπουν τους προϊστάμενους των επιχειρήσεων απ' τη δική τους σκοπιά αντιλαμβάνονται οι ίδιοι την .επιχείρηση όπου εργάζονται.

Επίσης θέλω να συμπληρώσω τα κενά στις γνώσεις του κόσμου και να προσπαθήσω να βρω τόσο τη πηγή του προβλήματος όσο και τρόπους επίλυσης του. Επιπροσθέτως επιδιώκω να αναδείξω στον κόσμο το ρόλο του εργοδότη και εργαζόμενου, ιδιαίτερα στο θέμα του επαγγέλματος, πρόληψη και αντιμετώπιση. Το να αντιλήφθη ο κόσμος το σωστό ρόλο του προϊστάμενου και εργαζόμενου, την ισχύ τους, τις ενέργειες που είναι ικανοί να κάνουν, καθώς και τη βοήθεια που μπορεί να παρέχει τόσο σε ατομικό όσο και οικογενειακό επίπεδο παίζει ένα μεγάλο ρολό στο προκαθορισμένο μέλλον μας ως επαγγελματίες. Αρκετός κόσμος έχει λανθασμένη αντίληψη για το ρόλο του προϊστάμενου και εργαζόμενου, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων, έτσι με την πραγματοποίηση αυτής της εργασίας ελπίζω πως θα διαφωτίσω στα μάτια του κόσμου το πραγματικό ρόλο του επαγγελματία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ - ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

2.1 Επεξήγηση ορολογίας

Ανθρώπινο Δυναμικό

Το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑΔ), έχει πολυσύνθετες ευθύνες και απαρτίζεται από το διευθυντή και το λειτουργό Ανθρώπινου Δυναμικού. Τα δύο αυτά στελέχη καλύπτουν όλες τις βασικές λειτουργίες και τομείς που αφορούν τη διεύθυνση ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας, εκτός από τη διαχείριση της μισθοδοσίας.

Το τμήμα έχει ευθύνη για όλα τα θέματα που αφορούν στη στελέχωση της εταιρείας, την ομαλή ένταξη των νεοπροσληφθέντων, την εκπαίδευση και ανάπτυξη του προσωπικού και τις κύριες παραμέτρους διαχείρισης της απόδοσης των στελεχών. Ευθύνεται, επίσης, για θέματα οργανωτικής δομής, κτίσιμο εταιρικής κουλτούρας, καλλιέργειας θετικού εργασιακού περιβάλλοντος και για το σχεδιασμό διαδικασιών, πολιτικών και συστημάτων, τα οποία επικεντρώνονται στη διεύθυνση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του οργανισμού. (Petasis, A. 1992)

2.2 Στάδια Οργάνωσης και Διοίκησης Προσωπικού

1. Γνώση νομικού πλαισίου πριν την επιλογή προσωπικού

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος πριν την επιλογή του προσωπικού να γνωρίζει καλά το νομικό πλαίσιο (ωράριο, υποχρεώσεις εργοδότη) κλπ.

2. Στρατηγικός σχεδιασμός ανθρώπινου δυναμικού

- Για ποιες εργασίες χρειαζόμαστε άτομα;
- Σχεδιασμός εργασίας
- Πόσα άτομα; Σε ποιες ειδικότητες;
- Καθεστώς εργασίας (πλήρης, μερική απασχόληση)
- Ετοιμασία συμβολαίων εργασίας / σχεδίων υπηρεσίας
- Υπολογισμός μισθών
- Ευθύνες του οργανισμού ως εργοδότη (πχ κοινωνικές ασφαλίσσεις, ασφάλεια ευθύνης εργοδότη κλπ)

3. Στρατολόγηση / στελέχωση με προσωπικό / επάνδρωση

- Προκήρυξη θέσεων στα ΜΜΕ
- Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δημοσιεύσει τη θέση εργασίας
- Ίσες ευκαιρίες σε όλους
- Υποβολή αιτήσεων
- Σύσταση επιτροπής για τη διαδικασία των συνεντεύξεων
- Διαδικασία γραπτών εξετάσεων (εάν χρειάζεται)
- Συγκέντρωση αποτελεσμάτων

4. Επιλογή

- Συγκέντρωση βαθμολογιών
- Κατάταξη υποψηφίων

- Επιλογή καταλληλότερου (όχι διακρίσεις)
- Ενημέρωση υποψηφίων για το αποτέλεσμα

5. Προσανατολισμός νέων υπαλλήλων κατάρτιση και ανάπτυξη

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος:

- Να ξενάγηση των νέο εργαζόμενο στο καινούριο περιβάλλον
- Να τον κοινωνικοποίηση (γνωριμία)
- Επεξήγηση τρόπου λειτουργίας / ιεραρχίας
- Επεξήγηση καθηκόντων και εργασίας
- Εκτίμηση αναγκών για επιλογή είδους θεματικής κατάρτισης

6. Αποτίμηση αποδοτικότητας

- Εσωτερική αξιολόγηση από προϊστάμενο
- Μέτρηση αποδοτικότητας σε κατηγορίες ικανοτήτων και εργασίας

Ο εργοδότης βλέπει το αποτέλεσμα. (Τερζίδης, Κ. και Τζωρτζάκης, Κ.)

2.3 Ανταγωνιστικότητα

Το ανθρώπινο δυναμικό σε έναν οργανισμό του σήμερα αποτελεί αναμφίβολα μια από τις κυριότερες, αν όχι την κυριότερη διάσταση διαφοροποίησης του οργανισμού και ένα κρίσιμο τομέα αποκόμισης ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος στην αγορά.

Η ποιότητα, οι δεξιότητες, η διάθεση, η δέσμευση και ο επαγγελματισμός των στελεχών ενός οργανισμού διαμορφώνουν σε μεγάλο βαθμό και το τελικό αποτέλεσμα στις δραστηριότητες μιας εταιρείας.

Μέσα στο νέο, πολύ ανταγωνιστικό και γεμάτο προκλήσεις επιχειρησιακό περιβάλλον της αγοράς, ο μόνος τρόπος για να διαφοροποιηθεί η εταιρεία είναι μέσω του επιπέδου υπηρεσιών που προσφέρει, της εξυπηρέτησης, της σχέσης με τον πελάτη, της σοβαρότητας και της αξιοπιστίας του οργανισμού. «Αυτή τη διαφοροποίηση δεν μπορεί, πλέον, να την προσφέρει απόλυτα και αποκλειστικά οποιοδήποτε προϊόν. Μόνο ο ανθρωπινός παράγοντας μπορεί να κάνει την εταιρεία να ξεχωρίσει». «Μέσα από την διαδικασία του στρατηγικού σχεδιασμού μας, κατέληξα ότι στα επόμενα λίγα χρόνια, μια εμπορική εταιρεία δεν θα μπορεί εύκολα να ξεχωρίζει τόσο ή μόνο για τις μάρκες των προϊόντων της, αλλά θα πρέπει να καταφέρει να διακρίνεται κυρίως για την συνολική ‘μάρκα’ του οργανισμού. Αυτή η εταιρική μάρκα, που θα είναι απότοκο του επιπέδου και των ικανοτήτων των στελεχών, πιστεύω ότι θα συμβάλλει στη διαφοροποίηση στην αγορά του μέλλοντος».

Η εκπαίδευση του προσωπικού είναι σημαντική για την προσωπική του εξέλιξη και την ανάπτυξη της εταιρείας. (Λειβαδάς, Β. 2003)

2.4 Επιλογή Ανθρώπινου Δυναμικού

Η προσέλκυση και η επιλογή των πιο κατάλληλων ατόμων για την στελέχωση του οργανισμού παραμένει μια από τις πιο σημαντικές διευθυντικές ευθύνες, με ουσιώδη επίδραση στη λειτουργία και την απόδοση του οργανισμού. Η ύπαρξη μιας συγκροτημένης και ευέλικτης διαδικασίας, που να διέπει την στρατολόγηση νέων στελεχών, μπορεί να συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό τον εντοπισμό του καταλληλότερου υποψήφιου.

Οι αποφάσεις πρόσληψης σε μια εταιρεία στηρίζονται κυρίως στη διαδικασία των προσωπικών συνεντεύξεων και κατ' επέκταση της αξιολόγησης γνώσεων, εμπειριών, δεξιοτήτων καθώς και επιτευγμάτων σε προηγούμενες θέσεις εργασίας. Οι συστάσεις για τον υποψήφιο από άλλους εργοδότες έχουν βαρύτητα, ιδιαίτερα για διευθυντικές θέσεις και για άλλες θέσεις υψηλής ευθύνης.

Μεγαλύτερη σημασία, όμως έχει η προσωπικότητα του ατόμου. «Η εμπειρία τους έχει διδάξει να προσλαμβάνουν άτομα που διαθέτουν χαρακτήρα και προσωπικότητα που ιδανικά να συνάδουν με την ευρύτερη κουλτούρα και φιλοσοφία της εταιρείας».

Υπάρχουν, ωστόσο, περιπτώσεις που τις νέες θέσεις κατακτούν άτομα που ήδη εργοδοτούνται από μια επιχείρηση.

«Η αναβάθμιση στελεχών και η παροχή ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης σε ικανά άτομα εκ των οποίων, όταν προκύπτουν νέες ή κενές θέσεις, αποτελεί μια από τις βασικές φιλοσοφίες μιας εταιρείας». (Τερζίδης, Κ. και Τζωρτζάκης, Κ.)

2.5 Παρεμφερή Ωφελήματα

- Σχέδιο ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης
- Ταμείο προνοίας
- Τιμαριθμικό επίδομα
- Προσωπική άδεια
- Άδεια ασθένειας
- Προγράμματα εκπαίδευσης
- Προγράμματα αναγνώρισης της απόδοσης
- Χρήση κινητού τηλεφώνου

- Χρήση οχήματος
- Δωρεάν χώρος στάθμευσης
- Ειδικές τιμές για αγορά των προϊόντων της εταιρείας
- Συμβολικά δώρα τα Χριστούγεννα και το Πάσχα
- Ευέλικτο ωράριο εργασίας
- Δυνατότητα για μόνιμη μερική απασχόληση
- Διευκολύνσεις για έκτακτη άδεια απουσίας
- Ελκυστικοί χώροι εργασίας
- Ελκυστικό πακέτο οικονομικών παροχών
- 13,46 μισθοί
- Σχέδια κινήτρων

(Πληροφοριακό υλικό από το Υπουργείου Εργασίας, 2010)

2.6 Συμβουλές για Νεοπροσληφθέντων και Επαγγελματίες

- Συμβουλές στους νέους στο επάγγελμα στα πρώτα στάδια της καριέρας τους :
 - Να δουλέψουν σκληρά
 - Να συνειδητοποιήσουν ότι δεν υπάρχει καριέρα χωρίς θυσίες και κόπο
 - Να θυμούνται ότι οι επαγγελματίες δεν προϋπάρχουν αλλά αναδεικνύονται
 - Να εκτιμήσουν και να αγαπήσουν τις εταιρείες που τους δίνουν την ευκαιρία να ενταχθούν και να ξεκινήσουν την καριέρα τους
 - Να είναι πάνω απ' όλα επαγγελματίες. Επαγγελματίας σημαίνει σωστή συμπεριφορά από την μέρα που προσλαμβάνεσαι μέχρι την μέρα που

αποχωρείς από μια επιχείρηση. Ειδικά στην Κύπρο που είναι μικρή η αγορά, η παραμικρή λανθασμένη κίνηση μπορεί να στοιχίσει σε κάποιον την καριέρα του.

- Χρήσιμες συμβουλές για επαγγελματίες Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού:
- Ο ηγέτης εμπνέει τους συναδέλφους του οι οποίοι πλέον προσπαθούν από μόνοι τους να παράγουν αποτελεσματικά και ποιοτικά αποτελέσματα
 - Να έχουν όραμα, σκοπό και στόχους και να τα μοιράζονται με τους συναδέλφους τους
 - Να επιλέγουν την σωστή ομάδα και να δημιουργούν την σωστή εταιρική κουλτούρα – ο καθένας στην ομάδα έχει ρόλο να παίξει στην επιτυχία ή την αποτυχία μιας εταιρίας
 - Να αγαπούν τους συναδέλφους τους – σαν να είναι μια δεύτερη οικογένεια – ο καθένας τους είναι μια ξεχωριστή προσωπικότητα.

(Πληροφορικό υλικό από το Τμήμα εξευρέσεως εργασίας, 2010)

2.7 Το Προσωπικό στην κρίση

Σε δύσκολες και απρόβλεπτες περιόδους, τα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού των οργανισμών έχουν να διαδραματίσουν κρίσιμο ρόλο. «Το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού καλείται να λειτουργήσει ως κέντρο έγκυρης και σωστής ενημέρωσης του προσωπικού για τα θέματα που το προβληματίζουν σε συνάρτηση με τις συνθήκες της αγοράς.

Αναμένεται να βρει τρόπους να διατήρηση ένα θετικό και αισιόδοξο κλίμα ανάμεσα στο προσωπικό. Να υποδείξει τις ενέργειες και τα μέτρα που η εταιρεία επεξεργάζεται να υλοποιήσει για αντιμετώπιση των προκλήσεων αγοράς. Να καταφέρει να διατήρηση το ηθικό του προσωπικού σε ψηλά επίπεδα. Να διασφαλίσει την αναγκαία επικοινωνία μεταξύ της ανώτερης διεύθυνσης και του προσωπικού και να διασφάλιση σε στενή συνεργασία με την διεύθυνση της εταιρείας ότι τα στελέχη παραμένουν προσηλωμένα και δεσμευμένα στην επίτευξη των στόχων τους».

(Πληροφορίες από την Γενική Διευθύντρια της Επιχείρησης Pandora / Ogilvyone)

2.8 Ψυχολογική Κακομεταχείριση των Εργαζομένων

Στη σύγχρονη κοινωνική πραγματικότητα, το φαινόμενο της ενδοεπιχειρησιακής βίας έχει λάβει διαστάσεις παγκόσμιας επιδημίας και ιδιαίτερα η κακομεταχείρισης εργαζομένων, η οποία αποτελεί καταπάτηση των βασικών δικαιωμάτων του εργαζόμενου. Οι επιπτώσεις στα θύματα της ενδοεπιχειρησιακής βίας και ιδιαίτερα στις εργαζόμενες γυναίκες, είναι χρόνιες και σφραγίζουν ανεξίτηλα τη βίο-ψυχοκοινωνική τους ανάπτυξη, αλλά και την μετέπειτα πορεία τους ως επαγγελματικά άτομα, ως σύντροφοι, σύζυγοι και γονείς.

Με τον όρο κακομεταχείριση περιγράφουμε ένα φαινόμενο σύμφωνα με το οποίο ένας οι περισσότεροι εργοδότες όπου έχουν την ευθύνη προς τους εργαζόμενους, προκαλούν ή επιτρέπουν να προκληθούν στον εργαζόμενο ψυχολογικές πιέσεις, ή συνθήκες στέρησης, ώστε συχνά να επιφέρουν σοβαρές διαταραχές σωματικής, νοητικής, συναισθηματικής ή κοινωνικής μορφής, ακόμη και κατάθλιψη.

Επίσης, η κακομεταχείριση του εργαζόμενου περιλαμβάνει όλες τις μορφές σωματικής ή συναισθηματικής κακής μεταχείρισης, σεξουαλικής παραβίασης, παραμέλησης ή παραμελημένης θεραπευτικής αντιμετώπισης ή εκμετάλλευσης για εμπορικούς σκοπούς, η οποία καταλήγει σε συγκεκριμένη ή εν δυνάμει βλάβη που αφορά τη ζωή και την ανάπτυξη του εργαζόμενου, στο πλαίσιο μιας σχέσης ευθύνης, εμπιστοσύνης και δύναμης.

Μορφές κακομεταχείρισης εργαζόμενου

1. Σωματική κακομεταχείριση
2. Ψυχολογική κακομεταχείριση
3. Σεξουαλική κακομεταχείριση:
4. Παραμέληση

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ – ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ / ΤΡΟΠΟΙ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΚΑΙ BONUS ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

3.1 Καλές πρακτικές βελτίωσης της παραγωγικότητας στη σύγχρονη επιχείρηση.

Η σημασία που αποδίδεται στη βελτίωση της παραγωγικότητας οφείλεται στο γεγονός ότι αποτελεί συστατικό στοιχείο της ανταγωνιστικότητας και αναγκαία προϋπόθεση για την παραμονή των επιχειρήσεων στην αγορά. Η βελτίωση της παραγωγικότητας κάθε επιχείρησης ενισχύει την ανταγωνιστικότητα της, βάζει γερά θεμέλια για μακροχρόνια βιωσιμότητα και σταδιακά οδηγεί σε αυξημένα κέρδη. Η επιχείρηση είναι σε θέση να διανέμει μέρος των εργαζόμενων ή/και για μείωση της τιμής των προϊόντων και υπηρεσιών που προσφέρει. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της αγοραστικής δύναμης όχι μόνο των εργαζομένων της ίδιας της επιχείρησης, αλλά και των υπόλοιπων καταναλωτών.

Μία επιχείρηση μπορεί να βελτιώσει την παραγωγικότητα της με διάφορους τρόπους:

1. Εισάγοντας και αξιοποιώντας κατάλληλη σύγχρονη τεχνολογία και ιδιαίτερα τεχνολογία πληροφορικής. Οι επενδύσεις σε τεχνολογικό εξοπλισμό μπορούν να αφορούν κυρίως σε:
 - Επενδύσεις σε σύγχρονα μηχανήματα παραγωγής που θα συντομεύσουν το χρόνο παραγωγής, θα μειώσουν τη σπατάλη υλικών και θα βελτιώσουν την ποιότητα των προϊόντων.
 - Επενδύσεις για προμήθεια μικροϋπολογιστών και λογισμικού για την αυτοματοποίηση και τον έλεγχο των διαδικασιών παραγωγής, το σχεδιασμό του προϊόντος, αλλά και τη διευκόλυνση διοικητικών λειτουργιών (λογιστήριο, διαχείριση προσωπικού, διαχείριση αποθηκών κ.λπ.).

2. Βελτιώνοντας τις γνώσεις και δεξιότητες του προσωπικού με κατάλληλη και στοχευόμενη κατάρτιση. Η Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού επιχορηγεί την οργάνωση και υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης από τι ίδιες τις επιχειρήσεις για κάλυψη των αναγκών επιμόρφωσης του προσωπικού τους.

3. Βελτιώνοντας τα συστήματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (σύστημα πρόσληψης, αξιολόγησης, ανάπτυξης κ.λπ.).

4. Παρέχοντας τα κατάλληλα κίνητρα προς τους εργαζόμενους όπως η καλύτερη αμοιβή, η σταθερότητα της θέσης εργασίας, οι καλές συνθήκες εργασίας, η αξιοκρατία και η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, στη βάση της φιλοσοφίας ότι η εργασία αποτελεί συλλογική δραστηριότητα.

5. Αξιοποιώντας τα ευρήματα ερευνών για την εισαγωγή καινοτόμων στην παραγωγή των προϊόντων και στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας των επιχειρήσεων.
6. Προωθώντας τη δημιουργικότητα του προσωπικού και αξιοποιώντας νέες ιδέες που παίρνει από τους εργαζόμενους ή από το περιβάλλον.
7. Προάγοντας τις καλές εργασιακές σχέσεις στο χώρο εργασίας.
8. Βελτιώνοντας τις φυσικές συνθήκες στο χώρο εργασίας – εισάγοντας συστήματα ασφάλειας και υγείας για το προσωπικό.
9. Αναπτύσσοντας γόνιμες συνεργασίες με προμηθευτές, υπεργολάβους, μεταπωλητές, συμβούλους, τεχνικούς και άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.

Δεδομένου ότι οι παράγοντες που επιδρούν στην παραγωγικότητα δεν έχουν την ίδια βαρύτητα σε όλους τους κλάδους και για όλα τα μεγέθη των επιχειρήσεων, φαίνεται αναγκαίο η κάθε επιχείρηση να εξετάσει το δικό της "μοντέλο" για την παραγωγικότητα και να καθορίσει τις δικές της μεθόδους για την βελτίωση της.

Πάνω από όλα, και για να σχεδιασθεί ένα αποτελεσματικό πρόγραμμα βελτίωσης της παραγωγικότητας, επικεντρωμένο στις ιδιαίτερες ανάγκες της επιχείρησης, είναι σημαντικό να μετρηθεί η παραγωγικότητα της επιχείρησης και να γίνουν επενδύσεις σε διαδικασίες συνεχούς μάθησης. Η διαχρονική μέτρηση και παρακολούθηση της παραγωγικότητας, όχι μόνο για το σύνολο της επιχείρησης, αλλά και για επιμέρους

τμήματα, λειτουργίες και διαδικασίες είναι πολύ σημαντική για οποιαδήποτε προσπάθεια βελτίωσης.

(Πληροφορίες από την Διευθύντρια της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης της Επιχείρησης Χ.Α Παπαέλληνας & Σια Λτδ.)

3.2 Τρόποι για να μείνουμε έξω από μια Επιχείρηση

Υπάρχει ένας πανικός στην αγορά, μικρότερος στην Κύπρο απ' ότι στο εξωτερικό.

Δυστυχώς όμως, υπαρκτός. Θέσεις εργασίας παγώνουν, άνθρωποι απολύονται.

Πολλοί γύρω σας, Με λιγότερες ικανότητες από εσάς, έχουν αυτό που πιθανόν εσείς και εκατομμύρια άλλοι στον πλανήτη ονειρεύονται αυτή τη στιγμή: ΕΡΓΟΔΟΤΗ. Δεν είναι κατ' ανάγκη αυτοί που έψαξαν πιο πολύ, αλλά αυτοί που έψαξαν πιο στοχευόμενα ή ... δημιουργικά.

Διάβασα αρκετά βιβλία με σχετική θεματολογία, ρώτησα τους δικούς μου εργοδότες, μίλησα με ένα από τα καλύτερα γραφεία εξευρέσεως εργασίας,

Αν είσαι και θέλεις να παραμείνεις έξω από επιχείρηση

1. Έχεις όραμα και πλάνο στρατηγικής για το πώς θα μπορούσε η εταιρεία σου να ξεπεράσει την κρίση ή να τα πάει απλώς πολύ καλύτερα; Παρουσίασέ το. Στη χειρότερη θα σκεφθούν πως τους έχεις στα πλάνα και στα οράματα σου και ότι σκέφτεσαι όπως αυτοί, αντί να είσαι απλώς ένας 9:00 - 17:00 υπάλληλος. Ένας έξυπνος εργοδότης θα εξαντλήσει κάθε περιθώριο

προτού απολύσει έναν εργαζόμενο, ο οποίος έχει όραμα για την εταιρεία καθώς και ένα έξυπνο πλάνο εφαρμογής του.

2. Γίνε εθελοντής! Αν είναι να σε πιάσουν οι καλοσύνες σου, τώρα είναι η «κρίσιμη" ώρα! Προθυμοποιήσου να κάνεις κάτι έξτρα όταν υπάρχει ανάγκη και κάνε το με χαμόγελο. Δείξε ότι είσαι εκεί όταν η επιχείρηση σε χρειάζεται.
3. Κάνε μάρκετινγκ του εαυτού σου, των ικανοτήτων και κυρίως των επιτευγμάτων σου. Υπενθύμιζε διακριτικά τι έκανες και τι κάνεις, που σε κάνει απαραίτητο και χρήσιμο για την εταιρεία. Φυσικά, μην αρχίσεις να κυκλοφορείς με μια ταμπέλα που να γράφει "Είμαι σπουδαίος".
4. Φαντάσου τον διευθυντή, το μάνατζερ σου και τον υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας να κάθονται γύρω από ένα τραπέζι, προσπαθώντας να αξιολογήσουν το προσωπικό. Τι πιστεύεις ότι θα πουν για σένα; Άρχισε να διορθώνεις τα αρνητικά που εσύ ο ίδιος αναγνωρίζεις. Κάνε το με ταχύτητα φωτός.
5. Αν τα οικονομικά της εταιρείας τα έχει όντως αγγίξει η κρίση κι εσύ θέλεις οπωσδήποτε να κρατήσεις τη δουλειά σου – τουλάχιστον μέχρι να περάσουν οι δύσκολοι καιροί – μην επιμένεις στο θέμα της αύξησης. Σκεπτόμενος μακροπρόθεσμα όμως, καλό είναι να επιμένεις στο ότι την αξίζεις, αν την αξίζεις βέβαια, αλλά δείχνεις κατανόηση.
6. Κάνε την παρουσία σου αισθητή και γνωρίσου με τους προϊστάμενους σου. Αν εργάζεσαι σε μια μεγάλη εταιρεία, αυτό είναι δύσκολο. Οι ειδικοί όμως λένε πως σχεδόν ασυνείδητα, οι εργοδότες μεταξύ ενός εργαζόμενου που τα πάει εξαιρετικά, αλλά είναι

αντιπαθέστατος ή απλώς ένα όνομα στη λίστα προσωπικού, τείνουν να απολύουν αυτόν που αντιπαθούν ή δεν γνωρίζουν τίποτα άλλο για εκείνον, πέρα αυτού που βλέπουν στο έγγραφο αξιολόγησης.

7. Προσπάθησε να μην είσαι το μαύρο πρόβατο της εταιρείας και αντί να προκαλείς ή να παρουσιάζεις προβλήματα, δίνε λύσεις και ρίχνε τόνους αισιοδοξίας – όπου δει συγκρατημένης. Σε δύσκολους καιρούς το "ισχύς εν τη ενώσει" παίρνει ακόμη μεγαλύτερη αξία. Σε μια κρίση, μια εταιρεία όπως και μια οικογένεια ιεραρχεί τις προτεραιότητες της από την αρχή. Το μόνο που δεν χρειάζεται αυτή τη στιγμή είναι ακόμη ένα πρόβλημα. Θες να είσαι εσύ αυτό;

Αν είσαι μέσα σε μια Επιχείρηση και ψάχνεις την έξοδο

8. Δικτυώσου και χρησιμοποίησε φίλους και γνωστούς. Δεν μιλάμε για μέσο, αλλά για ένα απλό e-mail ή ένα τηλεφώνημα σε φίλους, ενημερώνοντας τους για το τι είδους δουλειά ψάχνεις και ρωτώντας αν γνωρίζουν για κάποιο άνοιγμα θέσης και τι θα μπορούσαν να κάνουν για να βοηθήσουν. Είναι καλό να κάνεις ό, τι μπορείς να βρεις δουλειά, μα ακόμη καλύτερα να το κάνουν ακόμη 39 άτομα για σένα.
9. Μην πας στη συνέντευξη μόνο με το βιογραφικό σου. Κάνε διάφορα και λύσε τους την απορία ως προς το τι θα έκανες, αν έπαιρνες τη δουλειά. Λύσε την απορία αυτή με παρουσιαστικό τρόπο και εντυπωσίασε. Αν για παράδειγμα η θέση είναι για διευθυντή Πωλήσεων, μελέτησε καλά ό, τι πληροφορία μπορείς να βρεις για την εταιρεία και ετοίμασε ένα πλάνο δράσης, που σκοπό θα έχει να καλυφθούν οι ανάγκες και να επιλυθούν τα προβλήματα. Φρόντισε στην παρουσίαση σου να συνδέσεις ό, τι σκοπεύεις να κάνεις με κάτι που έκανες στο

παρελθόν και είχε επιτυχία.

10. Ψάξε περισσότερο εκεί που δεν ψάχνουν οι πολλοί. Ανοίγοντας απλώς την εφημερίδα βρίσκεις τις θέσεις εργασίας που βρίσκουν τα χιλιάδες άτομα που ψάχνουν όπως κι εσύ. Για να βρεις δουλειά ψάξε για την κρυμμένη αγορά εργασίας.
11. Κατά τη συνέντευξη παρουσίασε ευκρινώς τι θα έκανες αν έπαιρνες τη θέση. Φτιάξε ακόμη και χρονοδιάγραμμα: Τι θα έκανα τις πρώτες 30, 60 και 90 μέρες.
12. Βοήθησε τους να σε βρουν. Φτιάξε επαγγελματικά προφίλ σε ιστοσελίδες, "κατάθεσε" ηλεκτρονικά το βιογραφικό σου στις ιστοσελίδες.
13. Δώσε τους λόγους για τους οποίους είσαι κατάλληλος για την συγκεκριμένη θέση τη δεδομένη στιγμή. Όχι, τους λόγους για τους οποίους γενικώς αξίζεις να έχεις δουλειά.
14. Επικοινωνήσε με έναν πρώην εργοδότη σου, με τον οποίο διατηρείς πολύ καλές σχέσεις. Πες του τι ψάχνεις και ζήτα τη βοήθεια του. Ένας πρώην εργοδότης γνωρίζει από πρώτο χέρι τις δυνατότητες και τις προοπτικές σου και όλο και κάτι θα έφτασε στ' αυτιά του από "κρυμμένες" κενές θέσεις εργασίας άλλων εταιρειών. Ένας πρώην εργοδότης που σου συμπεριφέρθηκε και του συμπεριφέρθηκε καλά στο παρελθόν, μπορεί να γίνει ο καλύτερος ... προξενητής!

Ανεύρεση Εργασίας

16. Μη στείλεις το βιογραφικό σου σε 50 εταιρείες. Η Κύπρος είναι μικρή και δεν πρέπει να

φανείς απελπισμένος.

17. Συνεργάσου με εξειδικευμένο γραφείο εξευρέσεως εργασίας, που θα βοηθήσει στην ανίχνευση της κατάλληλης ευκαιρίας και που θα διασφαλίσει την εχεμύθεια.
18. Ετοίμασε ένα απλό και ουσιαστικό βιογραφικό με έμφαση στις εμπειρίες και κυρίως στα ποσοτικά και μετρήσιμα επιτεύγματα. Αν αυτά επιβεβαιώνονται από μια συστατική επιστολή, είναι ό, τι καλύτερο.
19. Κατά την αρχική συνέντευξη μάθε τα πάντα για την εταιρεία και φθάσε 15 λεπτά νωρίτερα, για να εγκλιματιστείς με το χώρο. Στη χειρότερη να είσαι απλώς στην ώρα σου. Να θυμάσαι 'ότι ο συγκεκριμένος εργοδότης έχει να καλύψει μια ανάγκη. Πρέπει να τους πείσεις γιατί εσύ μπορείς να καλύψεις την ανάγκη αυτή καλύτερα από κάποιον άλλο και όχι να παρασυρθείς σε μια προσωπική θριαμβολογία για το πόσο σπουδαίος μάνατζερ είσαι.
20. Κατά τη δεύτερη συνέντευξη προετοιμάσου για τις ακόλουθες ερωτήσεις:
 - Ποια είναι τα τρία δυνατά και τα τρία αδύνατα σου στοιχεία;
 - Περίγραψε μια δύσκολη περίπτωση που αντιμετώπισες, πώς τη χειριστικές και τι έμαθες από το περιστατικό αυτό.
 - Γιατί έφυγες από τις προηγούμενες εταιρείες; Να είσαι ειλικρινείς, γιατί η Κύπρος είναι πολύ μικρή.
 - Μη ρωτήσεις για το ωράριο εργασίας.

Κατά την τελευταία συνέντευξη, όταν ερωτηθείς για το υφιστάμενο πακέτο απολαβών σου, μην πεις ψέματα. Αν ζητάς περισσότερα, θα πρέπει να εξηγήσεις τους λόγους. Το "όλοι

παίρνουν περισσότερα όταν μετακινούνται", δεν αποτελεί σοβαρό επιχείρημα. Πάρε τα στοιχεία τους και στείλε ένα e-mail. Πέραν των τυπικών, εξήγησε τι θα κάνεις αν πάρεις τη θέση. Μίλα για τα καθήκοντα και σύνδεσέ τα με τις δικές σου δυνατότητες. Ετοίμασε ένα σχέδιο δράσης και παρουσίασε το. Έχεις μεγάλη ευκαιρία να αποδείξεις πολύ περισσότερα με αυτό τον τρόπο.

Διασφάλιση θέσεως

- 22.** Διασφάλισε τη θέση σου διασφαλίζοντας ή ενεργοποιώντας την ομάδα σου. Εξήγησε στον κόσμο γιατί συμβαίνει, ποιες είναι οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο οργανισμός και περιγράψε το άμεσο μέλλον, εξήγησε το σχέδιο δράσης και ποιος είναι ο ρόλος του κάθε ενός. Μόνο έτσι θα ενεργοποιήσεις αυτούς που έμειναν και είναι γεμάτοι αμφιβολίες και ερωτηματικά. Αν χρειάζεται να προχωρήσεις σε πλεονασμούς, βεβαιώσου ότι τα κριτήρια δεν εστιάζονται μόνο στη βάση του μισθού, την ημερομηνία πρόσληψης ή σε μια προσωπική εμπάθεια.

Την έχετε; Κρατήστε την!

Τι μπορεί να κάνει ένας εργαζόμενος για να διασφαλίσει τη δουλειά του σε αυτή την περίοδο κρίσης, που τα πράγματα είναι επίφοβα;

- 23.** Να αυξήσει τη συνεισφορά τους την επιχείρηση βελτιώνοντας την παραγωγικότητα και την απόδοση του και να μην αφήσει να περάσει αυτό απαρατήρητο.
- 24.** Εάν βρίσκεται σε θέση η οποία μπορεί να επιφέρει εισόδημα στην επιχείρηση, να αυξήσει

τις προσπάθειες του γι' αυτό.

25. Να καταβάλει προσπάθεια για μείωση λειτουργικών και άλλων εξόδων κατά τη διεξαγωγή της εργασίας.
26. Να περιορίσει τα έξοδα στο ελάχιστο δυνατό, χωρίς να επηρεαστεί η ποιότητα της εργασίας που διεξάγεται.
27. Να δείξει κατανόηση για την πιθανή δυσκολία που μπορεί να αντιμετωπίζει ο εργοδότης του να τον ανταμείψει με τις επιθυμητές απολαβές.
28. BONUS!!! Δημιούργησε τη θέση των ονείρων σου. Μπορεί να σου φαίνεται υπερβολικό, αλλά τώρα είναι η ώρα να μαζέψεις όλο το θάρρος σου, να πάρεις την πρωτοποριακή ιδέα που έχεις και να την κάνεις εργασία, να τη βάλεις σε ένα κομμάτι χαρτί και να πας να την πουλήσεις στις εταιρείες που σε ενδιαφέρουν. Πιστεύεις πως το λογότυπο της "X" εταιρείας είναι απαίσιο; Φτιάξε το όπως πιστεύεις πως θα ήταν καλύτερο και θα βοηθούσε την εταιρεία, κλείσε ραντεβού με το διευθυντή και παρουσίασε ρου την ιδέα σου και το προτεινόμενο νέο λογότυπο της εταιρείας του!

(Πληροφορικό υλικό από το Τμήμα εξευρέσεως εργασίας της Κύπρου, 2010)

3.3 Πάρε bonus ... Για το λάθος σου

Κάνατε λάθος; Αν ναι, τότε είστε υποψήφιος για bonus, φτάνει να το μοιραστείτε με συναδέλφους και διεύθυνση, έτσι ώστε να επανορθώσετε. Αν σας ανακηρύξουν με τον ψήφο τους άξιο για Το Λάθος του Μήνα, τότε κερδίζετε ένα χρηματικό ποσό ή ένα καθόλου ευκαταφρόνητο δώρο.

Όποιος δεν το αντιλαμβάνεται, έπαιξε κι έχασε. Αυτό που προσωπικά θεωρώ ότι κάνει μια επιχείρηση ένα ελκυστικό εργοδότη, είναι ένα βασικό τρίπτυχο.

- ✚ Είναι πρώτα-πρώτα η εκτίμηση που δείχνει τόσο ο γενικός διευθυντής σε όλους τους συναδέλφους του. Να μεταχειρίζεσαι τους ανθρώπους σαν να έχουν μια ταμπελίτσα που κρέμεται στο λαιμό τους και λέει: "Κάνε με να νιώσω σημαντικός".
- ✚ Δεύτερο σημαντικό στοιχείο είναι η πρωτοβουλία: Καθορίζεις εταιρικούς και ομαδικούς στόχους, αλλά αφήνεις τον κάθε έμπιστο συνεργάτη σου να πάρει την ανάλογη πρωτοβουλία. Εάν και εφόσον σου ζητηθεί, τότε τον καθοδηγείς.
- ✚ Τρίτος σημαντικός παράγοντας είναι η ασφάλεια της εργασίας. Ο μόνος που μπορεί να σου εξασφαλίσει την ασφάλεια της εργασίας είναι ο ίδιος σου ο εαυτός, όπως και οι επίμονες προσπάθειες που καταβάλλεις για να βελτιώνεσαι μέρα με την μέρα, χρόνο με το χρόνο.

Ο κορμός μιας επιχείρησης αποτελείται από άτομα που βρίσκονται μέσα και κυρίως αυτοί που είναι χρόνια. Ένα τρανό παράδειγμα είναι κάποια που σήμερα είναι υπεύθυνη στην διοίκηση ανθρώπινων πόρων και βρίσκεται στην εταιρεία από την πρώτη μέρα λειτουργίας.

Πιστεύω ότι οι λόγοι που αυτά τα άτομα βρίσκονται τόσα χρόνια είναι η αναγνώριση της συνεισφοράς τους, η γνώστη αγάπη που υπάρχει μεταξύ τους, ενώ πάντα πρέπει να ζητείται η γνώμη του καθενός όταν κάτι αφορά το τμήμα του και λαμβάνεται υπόψη να παρθούν αποφάσεις.

Όλοι οι συνάδελφοι πρέπει ανεξαρτήτως θέσης, να περνάνε από μία συνέλευση των 30 λεπτών. Εκεί μαθαίνουν τα πάντα για την φιλοσοφία της επιχείρησης και νοιάζεται να έχει πιστούς εσωτερικούς και εξωτερικούς συνεργάτες.

Βασική είναι και η εκπαίδευση του προσωπικού. Αναλόγως καθηκόντων υπάρχει εκπαίδευση σε εβδομαδιαία και μηνιαία βάση. Αυτή η εκπαίδευση αποσκοπεί στο να δώσει την "έλξη μυαλού" στους συνεργάτες, κάνοντας τους γνωστά τα προϊόντα της επιχείρησης. Αυτό τους βοηθάει να κερδίζουν την εμπιστοσύνη του πελάτη αυτής της επιχείρησης.

Είναι επίσης και το Λάθος Του Μήνα. Κάθε μήνα, όσο και εάν σας φαίνεται παράξενο, πρέπει να επιβραβεύεται το μεγαλύτερο λάθος. Όποιος από τους συναδέλφους νοιώθει ότι έκανε ένα λάθος το μοιράζεται μαζί με τους υπόλοιπους κατά τη διάρκεια των σεμιναρίων τους, συνήθως την τελευταία εβδομάδα του μήνα με βάση ψηφοφορίας κερδίζει το βραβείο που είναι μερικές φορές χρηματικός και άλλες ένα δώρο από την επιχείρηση. Σημειώνω ότι για να δικαιούνται να συμμετάσχουν, πρέπει να έχουν επανορθώσει προτού έρθει η μέρα του διαγωνισμού. Τι κερδίζουν; Ένα κλίμα εμπιστοσύνης μέσα στο οποίο ο εργαζόμενος αντιμετωπίζεται ως άνθρωπος που κάνει και λάθη.

Θεωρώ τον ανθρώπινο παράγοντα ως το πιο σημαντικό παράγοντα για την επιτυχία, πρέπει να αγαπούν τους συναδέλφους τους που είναι το Α και το Ω της επιτυχίας μιας επιχείρησης.

Όσο για την κυπριακή αγορά χρειάζεται αρκετή δουλειά στον τομέα αυτό. Είμαστε όμως σε καλό δρόμο. Πιστεύω πως και τα ίδια τα άτομα, δηλαδή εμείς, πρέπει να επιμορφωνόμαστε επί καθημερινής βάσεως. Πρέπει να επιζητούμε να

βελτιωνόμαστε και να αφήνουμε θετικές αναμνήσεις σε όσους ερχόμαστε σε επαφή. Έτσι θα "υποχρεώσουμε" τις επιχειρήσεις να μας αξιοποιήσουν καλύτερα.

ΕΣΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΑΝΘΡΩΠΟΙ ΣΑΣ!

"Θα έδινα πέντε συμβουλές, που είναι κατά γνώμη μου οι πιο σημαντικές για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης. Ο επιχειρηματίας και συνεπώς η κάθε εταιρεία πρέπει:

1. Να προσλαμβάνει για συμπεριφορά και να εκπαιδεύει για τεχνικές κι όχι το αντίθετο.
2. Να θέτει στόχους ανάπτυξης και αξιοποίησης του κάθε στελέχους της. Ο στόχος είναι ο προορισμός. Τα προϊόντα, οι υπηρεσίες, η εκπαίδευση και η ανάπτυξη του ανθρώπινου παράγοντα είναι τρένο που οδηγεί στον προορισμό.
3. Να μεταδώσει στο προσωπικό το νόημα της ομαδικότητας και της συνεργασίας αλλά και τις απαιτήσεις και τους στόχους της εταιρείας.
4. Να ακούει τα άτομα της προσεκτικά. Ο θεός μας έδωσε δύο αυτιά και ένα στόμα και θα πρέπει να τα χρησιμοποιούμε ανάλογος.
5. Να ελέγχει και να αξιολογεί σταθερά και αμετάβλητα το ανθρώπινο δυναμικό της".

(Πληροφορίες από την Υπεύθυνη του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης της Επιχείρησης Α.Ι Γερολατσίτης)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV - ΗΓΕΣΙΑ

4.1 Ηγέτης γεννιέσαι ή γίνεσαι;

Στον επιχειρηματικό κόσμο άλλα και έξω από αυτόν, άρχισαν να συζητούν για το καθοριστικό ρόλο που παίζει η ενσυναίσθηση και η αυτογνωσία στην αποτελεσματική άσκηση της ηγεσίας.

Η σημαντικότερη ανακάλυψη είναι ότι ορισμένες από τις πράξεις των ηγετών – συγκεκριμένα το ότι κατανοούν και συντονίζονται με τις διαθέσεις των άλλων – κυριολεκτικά επηρεάζουν την χημεία του εγκεφάλου, τόσο του δικού τους όσο και αυτών που τους ακολουθούν.

Πιστεύω ότι σπουδαίοι ηγέτες είναι εκείνοι οι οποίοι με την συμπεριφορά τους ασκούν ισχυρή επιρροή στο σύστημα της εγκεφαλικής διασύνδεσης.

Ένας αποτελεσματικός τρόπος για να γίνει κάποιος ένας καλύτερος ηγέτης είναι να βρει αυθεντικές συνθήκες στο πλαίσιο των οποίων θα μάθει τα είδη της κοινωνικής συμπεριφοράς που ενισχύουν τα κοινωνικά κυκλώματα του εγκεφάλου. Μα άλλα λόγια, η αποτελεσματική ηγεσία δεν έχει να κάνει τόσο με την διαχείριση καταστάσεων, ούτε καν με την απόκτηση διάφορων κοινωνικών δεξιοτήτων, αλλά με την ανάπτυξη γνήσιου ενδιαφέροντος και την καλλιέργεια του ταλέντου της δημιουργίας θετικών συναισθημάτων στα άτομα των οποίων χρειάζονται την συνεργασία και την υποστήριξη τους. (Σαρμανιώτης, Χ. 2005)

Ο "καλά συντονισμένος" ηγέτης:

Τα σπουδαία στελέχη συχνά κάνουν λόγο για το πώς διοικούν βασισμένα στο ένστικτο τους. Πράγματι, το να διαθέτει καλό ένστικτο ένας ηγέτης αναγνωρίζεται ευρέως ως πλεονέκτημα του σε οποιοσδήποτε συνθήκες, είτε όταν ανιχνεύει τις διαθέσεις στον οργανισμό του, είτε όταν διεξάγει ευαίσθητες διαπραγματεύσεις με τους ανταγωνιστές.

Οι μελετητές των ηγετικών κοινοτήτων χαρακτηρίζουν αυτό το ταλέντο ως την ικανότητα αναγνώρισης επαναλαμβανόμενων παραστάσεων, κάτι που συνήθως οφείλεται στη μεγάλη εμπειρία.

Οι Γυναίκες διαθέτουν ισχυρότερα κοινωνικά κυκλώματα:

Οι άνθρωποι ρωτούν συχνά εάν οι διαφορές μεταξύ των φύλων παίζουν ρόλο στις δεξιότητες κοινωνικής νοημοσύνης που απαιτούνται για μια εξαιρετική

ηγεσία. Η απάντηση είναι και ναι και όχι. Είναι αλήθεια ότι οι γυναίκες έχουν την τάση, κατά μέσο όρο, να είναι καλύτερες από τους άνδρες στο να αντιλαμβάνονται αμέσως τα συναισθήματα των άλλων ανθρώπων, ενώ οι άνδρες έχουν την τάση να επιδεικνύουν μεγαλύτερη κοινωνική σιγουριά, τουλάχιστον στο εργασιακό περιβάλλον. Ωστόσο, οι διαφορές μεταξύ των φύλων αναφορικά με την κοινωνική νοημοσύνη που παρουσιάζονται εντυπωσιακές στο γενικό πληθυσμό, απουσιάζουν εντελώς ανάμεσα στους πλέον επιτυχημένους ηγέτες.

Είστε ηγέτης με κοινωνική νοημοσύνη;

Για να μετρήσουμε την κοινωνική νοημοσύνη ενός στελέχους και να το βοηθήσουμε να καταστρώσει ένα σχέδιο προκειμένου να τη βελτιώσει, ένας ειδικός παρέχει το εργαλείο που ανέπτυξαν για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς. Πρόκειται για ένα σφαιρικό εργαλείο αξιολόγησης με το οποίο αφεντικά, συνάδελφοι, άμεσα υφιστάμενοι, πελάτες και μερικές φορές ακόμη και μέλη της οικογένειας αξιολογούν έναν ηγέτη σύμφωνα με επτά ιδιότητες της κοινωνικής νοημοσύνης.

Προσθέτω εδώ κάθε μία από αυτές τις ιδιότητες, ακολουθούμενη από μερικές ερωτήσεις που χρησιμοποιούν για να τους αξιολογήσουν.

1. Ενσυναίσθηση:

- Καταλαβαίνεται τι αποτελεί κίνητρο για τους άλλους, ακόμα και για όσους προέρχονται από διαφορετικά περιβάλλοντα;
- Είστε ευαισθητοποιημένος/η στις ανάγκες των άλλων;

2. Συντονισμός:

- Ακούτε προσεκτικά και σκέφτεστε πώς αισθάνονται οι άλλοι;
- Συντονίζεστε με τις ανάγκες των άλλων;

3. Αντίληψη του οργανισμού:

- Εκτιμάτε την κουλτούρα και τις αξίες της ομάδας ή του οργανισμού;
- Καταλαβαίνετε τα κοινωνικά δίκτυα και γνωρίζεται τους άγραφους κανόνες τους;

4. Επιρροή:

- Πείθεται τους άλλους καλώντας τους σε διάλογο και κάνοντας έκκληση στο συμφέρον τους;
- Έχετε υποστήριξη από ανθρώπους – κλειδί;

5. Ανάπτυξη των άλλων:

- Προπαιδεύετε και συμβουλευετε τους άλλους συμπάσχοντας και επενδύετε τον προσωπικό σας χρόνο και ενέργεια στην προπαίδευσή τους;
- Παρέχετε στοιχεία που βοηθούν τα άτομα στην επαγγελματική τους ανάπτυξη;

6. Έμπνευση:

- Διατυπώνετε ένα συναρπαστικό όραμα, αναπτύσσετε την υπερηφάνεια της ομάδας και υιοθετείτε ένα θετικό συναισθηματικό τόνο;

- Διοικείται βγάζοντας τους ανθρώπους τον καλύτερο εαυτό τους;

7. Ομαδική δουλειά:

- Αντλείται στοιχεία από όλους στην ομάδα;
- Υποστηρίζετε όλα τα μέλη της ομάδας και ενθαρρύνετε τον ανταγωνισμό;

(Πληροφορίες από την Υπεύθυνη Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της Επιχείρησης Α.Ι Γερολασίτης)

4.2 Βιωματική Εκπαίδευση

Η βιωματική εκπαίδευση χρησιμοποιείται ευρύτατα τα τελευταία χρόνια στην εκπαίδευση στελεχών σε όλον τον κόσμο καθώς έχει αποδειχθεί ότι βοηθάει τους εργαζόμενους να βελτιωθούν τόσο σε ατομικό επίπεδο, όσο και στο πλαίσιο μιας ομάδας. Βασίζεται στην αρχή ότι οι ενήλικες μαθαίνουν πιο αποτελεσματικά όταν συμμετέχουν ενεργά στην εκπαιδευτική διαδικασία κι όταν αναλαμβάνουν την ευθύνη της προσωπικής τους μάθησης. Μέσα από την βιωματική εκπαίδευση τα στελέχη συνειδητοποιούν ατομικές και ομαδικές συμπεριφορές, μοιράζονται συναισθήματα, καταλήγουν σε συμπεράσματα και δημιουργούν νέους τρόπους σκέψης και συμπεριφοράς που προσπαθούν να εφαρμόσουν στην εργασιακή τους ζωή. Η βιωματική εκπαίδευση έχει βοηθήσει πολλές εργασιακές ομάδες να ξεπεράσουν προβλήματα και εντάσεις μεταξύ τους και να πετύχουν καλύτερη ομαδική συνεργασία και καλύτερη απόδοση.

4.3 Όταν ένα στέλεχος "φεύγει"

Περνάμε το μεγαλύτερο μέρος της ζωής μας στο χώρο εργασίας μας, έστω και αν τείνουμε να διαχωρίζουμε τη "ΔΟΥΛΕΙΑ" από τη "ΖΩΗ". Και αυτό είναι τραγικό για όσους δεν αγαπάνε αυτό που κάνουν ή δεν περνούν καλά στην εργασία τους. Για όσους, όμως, τυγχάνει να μπαίνουν στο γραφείο τους και να χαμογελούν, τότε αυτό είναι ευλογία τόσο για τους ίδιους όσο και για τους γύρω τους.

Και είναι ευλογία διπλή για τον κάθε εργοδότη. Γιατί πολύ απλά αυτοί είναι οι εργαζόμενοι που θα τον βγάλουν ασπροπρόσωπο. Αυτοί είναι που θα μιλήσουν με ειλικρίνεια για τα προβλήματα που ο ίδιος μπορεί να αγνοεί, θα τον δικαιολογήσουν όταν κάτι πάει στραβά, θα δουλέψουν υπερωρίες χωρίς να παραπονεθούν, θα βρουν τρόπους να επιταχύνουν τις διαδικασίες και θα υιοθετήσουν το κάθε επιχειρηματικό του όραμα.

Αυτοί οι εργαζόμενοι μπορούν να συσπειρώσουν και να εμπνεύσουν όλους τους υπόλοιπους με τη συμπεριφορά τους και συχνά, μικρά πράγματα που κάνουν, αποτελούν αυτό το "έξτρα", για το οποίο ο εργοδότης μπορεί να μείνει πάντα ήσυχος πως θα γίνει προς μεγάλη ευχαρίστηση του προσωπικού και των πελατών.

Και όταν αυτοί οι άνθρωποι "φεύγουν", το κενό που αφήνουν δεν γεμίζει ποτέ. Οι εργαζόμενοι χάνουν ένα καλό συνάδελφο. Ο εργοδότης ένα καλό στέλεχος. Οι πελάτες ένα καλό συνεργάτη. Και η ζωή ένα καλό, γεμάτο θετική ενέργεια άνθρωπο.

Για όσους δεν το έχουν καταλάβει ακόμα, τα στελέχη μιας εταιρείας είναι η εταιρεία και από αυτούς εξαρτώνται όλα τα υπόλοιπα. Ένα ικανοποιημένο και χαρούμενο στέλεχος μπορεί να σε ανεβάσει ψηλά, πολύ ψηλά. Ακόμα και σε δύσκολες προσωπικές ώρες, θα προτιμήσει να δουλέψει αντί να καθίσει στο σπίτι. Με την ίδια

λογική, ένας δυσαρεστημένος και κακοδιάθετος εργαζόμενος μπορεί να σε οδηγήσει στην καταστροφή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V - ΠΑΡΟΧΕΣ / ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

5.1 Απασχόληση Προσφύγων

Ποιοι θεωρούνται πρόσφυγες και πώς τους παραχωρείται άδεια εργοδότησης.

Πρόσφυγας:

Υπάρχει ουσιώδης διαφορά μεταξύ προσφύγων και μεταναστών και για το λόγο αυτό υπάρχει και ξεχωριστό νομικό πλαίσιο, τόσο στο Διεθνές όσο και στο Κυπριακό Δίκαιο. Κατ' επέκταση, προβλέπεται και διαφορετική μεταχείριση όσον αφορά τα δικαιώματα τους στην εργασία.

Πρόσφυγας είναι το πρόσωπο που "λόγω βάσιμου φόβου δίωξης του για λόγους φυλετικούς, θρησκευτικούς, ιθαγένειας ή ιδιότητας μέλους συγκεκριμένου κοινωνικού

συνόλου ή των πολιτικών του αντιλήψεων είναι εκτός της χώρας καταγωγής του και δεν είναι σε θέση ή, λόγω του φόβου αυτού, δεν είναι πρόθυμος, να θέσει τον εαυτόν του υπό την προστασία της χώρας αυτής". Για το λόγο αυτό δικαιούται διεθνή προστασία, η οποία παρέχεται από άλλα κράτη, στη συγκεκριμένη περίπτωση από την Κυπριακή Δημοκρατία.

Κάθε αναγνωρισμένος πρόσφυγας έχει άδεια προσωρινής διαμονής στην οποία αναφέρεται η ιδιότητα του ως πρόσφυγας. Η άδεια αυτή ισχύει για τρία χρόνια και μπορεί να ανανεωθεί δεδομένου για όσα χρόνια οι συνθήκες βάση των οποίων αναγνωρίστηκε το συγκεκριμένο άτομο ως πρόσφυγας εξακολουθούν να ισχύουν.

Απασχόληση Προσφύγων:

Οι αναγνωρισμένοι πρόσφυγες έχουν ίσα δικαιώματα στην εργασία με τους πολίτες της Κυπριακής Δημοκρατίας. Με άλλα λόγια, οι αναγνωρισμένοι πρόσφυγες δεν υπόκεινται σε οποιοδήποτε περιορισμό αναφορικά με τους τομείς απασχόλησης, και το συμβόλαιο εργοδότησης δεν χρειάζεται να εγκριθεί και να σφραγισθεί από το Γραφείο Εργασίας.

(Πληροφοριακό υλικό από το Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων της Κύπρου, 2010)

5.2 Ταμεία Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών

Πόσα λειτουργούν στην Κύπρο και στην ΕΕ;

Ποια τα αποθεματικά τους;

Που και πόσο καλά επενδύουν;

Πως θα καλυτερεύσουν τις αποδόσεις τους;

Γιατί επιβάλλεται καλύτερη εποπτεία και διοίκηση;

Δικαιούχοι, Επενδύσεις και Αποδόσεις

Σε αριθμούς και ποσοστά:

- Το **48%** του ενεργού εργατικού δυναμικού της Κύπρου δεν συμμετέχει σε κανένα επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σχέδιο και η σύνταξη του εξαρτάται από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΤΚΑ).
- Αν προστεθούν και οι αυτοεργοδοτούμενοι, το ποσοστό όσων εξαρτώνται από το ΤΚΑ ανεβαίνει στο **57%**.
- Στην ΕΕ υπάρχουν **10.000 Ταμεία** επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών, με συνολικά αποθεματικά γύρω στα **€3 - €4τρς**.
- Στην Κύπρο υπάρχουν **1.800 Ταμεία** Προνοίας και Συντάξεως.
- Η μόνη κατηγορία επένδυσης, που παρουσιάζει ποσοστό κατανομής πέραν του **15%**, είναι μετρητά. Ακολουθούν οι μετοχές εσωτερικού καθώς και ομόλογα ή χρεόγραφα που έχουν μέση κατανομή **13%**.
- Η Κύπρος παρουσιάζει σημαντικά πιο ψηλές τοποθετήσεις σε μετρητά (**64%**), σε αντίθεση με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, όπου η μέση κατανομή σε μετρητά είναι μόνο **7%**. Ακολουθούν οι τοποθετήσεις σε μετοχές (15%) και σε ομόλογα (13%).

Τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης σ' ολόκληρη την Ευρώπη υφίστανται συνεχώς πιέσεις, σε μια εποχή που η ανάγκη για επαγγελματικές συνταξιοδοτικές παροχές καθίστανται περισσότερο από επιβεβλημένη.

Ειδικοί για το θέμα αυτό συνέλαβαν στοιχεία και αναλύσεις στη διεκπεραίωση του παρόντος θέματος, εκτιμούν ότι τα λεφτά του ταμείου κοινωνικών ασφαλίσεων (ΤΚΑ) της Κύπρου σε μερικά χρόνια δεν θα επαρκούν για τις ανάγκες των πολιτών, καθώς το ταμείο θα είναι μείον.

Η ΕΕ έχει δώσει βασικές κατευθύνσεις σε όλα τα κράτη – μέλη, ώστε να κινηθούν με στόχο τη βιωσιμότητα των κρατικών διανεμητικών συνταξιοδοτικών σχημάτων τους. μια από αυτές αφορά στην προώθηση της προσβασιμότητας και της ασφαλείας τους, από τη στιγμή που τα Ταμεία Προνοίας και Συντάξεως (Επαγγελματικά Συνταξιοδοτικά Ταμεία) έχουν αποστολή εξαιρετικά σημαντική, παρέχοντας συμπληρωματικές συνταξιοδοτικές παροχές, που πρέπει να διασφαλίζουν τη διατήρηση του βιοτικού επιπέδου κατά την αφυπηρέτηση.

Στην Κύπρο, με βάση επίσημα στοιχεία, το 48% του ενεργού εργατικού δυναμικού δεν συμμετέχει σε κανένα επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σχέδιο και επομένως η σύνταξη του εξαρτάται μόνο από το σύστημα Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Μάλιστα, αν στο πιο πάνω ποσοστό συμπεριλάβουμε και τους αυτοεργοδοτούμενους, τότε το σύνολο του εργατικού δυναμικού που δεν καλύπτεται από επαγγελματικά σχέδια, ανέρχεται σε 57%.

Στο θέμα που ακολουθεί, με στοιχεία και με την βοήθεια που μου δόθηκε από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ανοίγουμε τον φάκελο των Ταμείων

Προνοίας και των Ταμείων Συντάξεως στην Κύπρο και την ΕΕ, αναδεικνύοντας το προφίλ, τη σημασία αλλά και τις προοπτικές τους.

1.800 Ταμεία προνοίας και σύνταξης

Τα επαγγελματικά Συνταξιοδοτικά Ταμεία διέπονται από τον Περί Ταμείων Προνοίας Νόμο του 1981 έως 2005 (Ν.44/81) και τον Περί της Ίδρυσης, των Δραστηριοτήτων και της Εποπτείας των Ταμείων Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών Νόμο (Ν.146(I)) του 2006.

Στην ΕΕ υπάρχουν, περίπου, 10.000 εγγεγραμμένα Ταμεία Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών, με συνολικά αποθεματικά γύρω στα €3 - €4τρισ. Στην Κύπρο υπάρχουν σήμερα, συμφωνά με τα στοιχεία 1.800 Ταμεία Προνοίας και Συντάξεως.

Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο συνολικός αριθμός των Ταμείων Προνοίας που έχουν εγγραφεί μέχρι σήμερα ανέρχεται σε 2.827. ο αριθμός αυτός περιλαμβάνει τόσο τα ταμεία που υφίστανται όσο και εκείνα που έχουν διαγραφεί. Σήμερα υφίστανται 1.682 Ταμεία Προνοίας.

Στο πεδίο εφαρμογής του εναρμονιστικού Νόμου Περί της Ίδρυσης, των Δραστηριοτήτων και της Εποπτείας των Ταμείων Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών εμπίπτουν γύρω στα 130 Ταμεία Προνοίας, τα οποία έχουν ιδρυθεί σύμφωνα με τον Περί Ταμείων Προνοίας Νόμο του 1981 έως 2005 και απαριθμούν 100 μέλη και άνω. Εμπίπτουν, επίσης, γύρω στα 100 Ταμεία Σύνταξης, τα οποία καλύπτουν κυρίως

ημικρατικούς οργανισμούς, φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης και αυτοτελώς εργαζόμενους.

Η ειδοποιός διαφορά των δύο

Τα Ταμεία Προνοίας δημιουργούνται στα πλαίσια συλλογικών συμβάσεων για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, εγγράφονται και λειτουργούν σύμφωνα με τον περί Ταμείων Προνοίας Νόμο και προβλέπουν την πληρωμή εφάπαξ χρηματικών παροχών σε μισθωτούς, λόγω τερματισμού της απασχόλησης τους, μόνιμης ανικανότητας για εργασία, αφυπηρέτησης ή θανάτου.

Η χρηματοδότηση τους γίνεται με περιοδικές εισφορές μόνο από τους μισθωτούς και τους εργοδότες τους. ο μέσος όρος εισφοράς είναι σήμερα 11,34% επί του ακαθάριστου μισθού. Το 5,63% πληρώνεται από τον εργοδότη και το 5,71% από το μισθωτό.

Η ουσιαστική διαφορά μεταξύ ενός Ταμείου Προνοίας και ενός Ταμείου Σύνταξης είναι ότι στο πρώτο η τελική παροχή δεν είναι προκαθορισμένη και εξαρτάται από δύο βασικές παραμέτρους. Το ύψος των εισφορών και την απόδοση των επενδύσεων.

Ως αποτέλεσμα, ο κίνδυνος η τελική παροχή να μην είναι επαρκής για να καλύψει τις συνταξιοδοτικές ανάγκες ενός ατόμου, πέφτει στους ώμους των μελών και όχι στη χρηματοδοτούσα επιχείρηση.

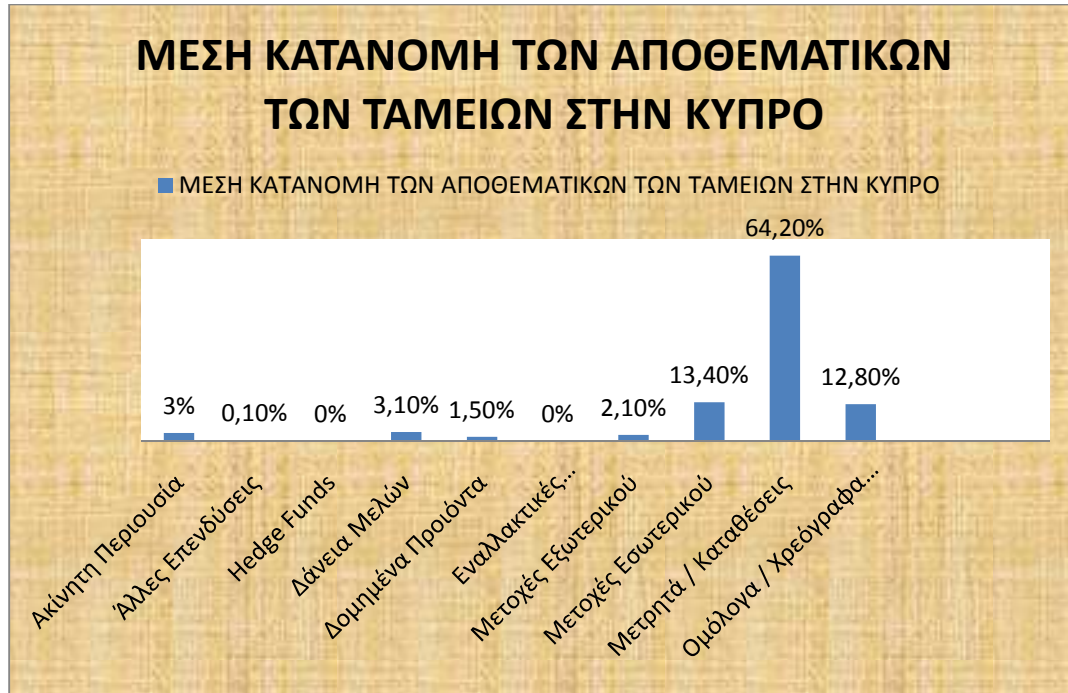
Που και πόσο καλά επενδύουν

Παρατηρούνται σημαντικές διαφοροποιήσεις στις επενδύσεις των ταμείων στην ΕΕ, ανάλογα και με την κουλτούρα της κάθε χώρας. Το άμεσο συμπέρασμα, σε σχέση με

τις επενδύσεις των ταμείων στην Κύπρο, είναι η μη επαρκής διασπορά ανά κύρια κατηγορία επένδυσης.

Η μόνη κατηγορία επένδυσης, που παρουσιάζει ποσοστό κατανομής πέραν του 15%, είναι τα μετρητά. Οι μετοχές του εσωτερικού καθώς και ομόλογα ή χρεόγραφα έχουν μέση κατανομή 13%. Οι υπόλοιπες κατηγορίες επένδυσης – μετοχές εξωτερικού, ακίνητη περιουσία και άλλες – έχουν πολύ μικρή κατανομή, από 0% έως 3%. Επίσης, η Κύπρος παρουσιάζει σημαντικά πιο ψηλές τοποθετήσεις σε μετρητά (64%), σε αντίθεση με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες όπου η μέση κατανομή σε μετρητά είναι μόνο 7%.

Αξιοσημείωτο είναι, επίσης, το γεγονός ότι ενώ η μέση κατανομή σε μετοχές είναι 15%, μόνο το 2% είναι που επενδύεται σε μετοχικές αγορές του εξωτερικού. Από αυτό, συνεπάγεται μη επαρκής διασπορά εντός αυτής της κατηγορίας επένδυσης, συγκέντρωση κινδύνου σε μία μόνο οικονομία – αγορά και ελάχιστη πρόσβαση σε τομείς της παγκόσμιας οικονομίας που δεν αντιπροσωπεύονται στις εγχώριες μετοχικές αγορές. Τέτοιοι είναι οι τομείς της υγείας, της βιομηχανίας, της ενέργειας, της τεχνολογίας και άλλοι.



Έρευνα Αγοράς 2008 – (Ταμείο Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών Κύπρου, 2010)

Κατανομή Επενδύσεων 2008

ΧΩΡΕΣ	ΜΕΤΟΧΕΣ	ΟΜΟΛΟΓΑ	ΜΕΤΡΗΤΑ	ΑΛΛΑ
-------	---------	---------	---------	------

ΚΥΠΡΟΣ	15%	13%	64%	8%
ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	50%	36%	8%	6%
ΕΛΒΕΤΙΑ	20%	43%	9%	28%
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	28%	57%	1%	1%
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	55%	26%	6%	13%
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	15%	77%	4%	4%
ΓΑΛΛΙΑ	17%	65%	12%	6%

Έρευνα Αγοράς 2008,(Ταμείο Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών, 2010)

Ανεπαρκείς επενδύσεις, λίγα εισοδήματα

Πολλά μέλη Ταμείων Προνοίας, δεν κατανοούν πλήρως το τελικό όφελος που ενδέχεται να λάβουν και τις παραμέτρους που το επηρεάζουν.

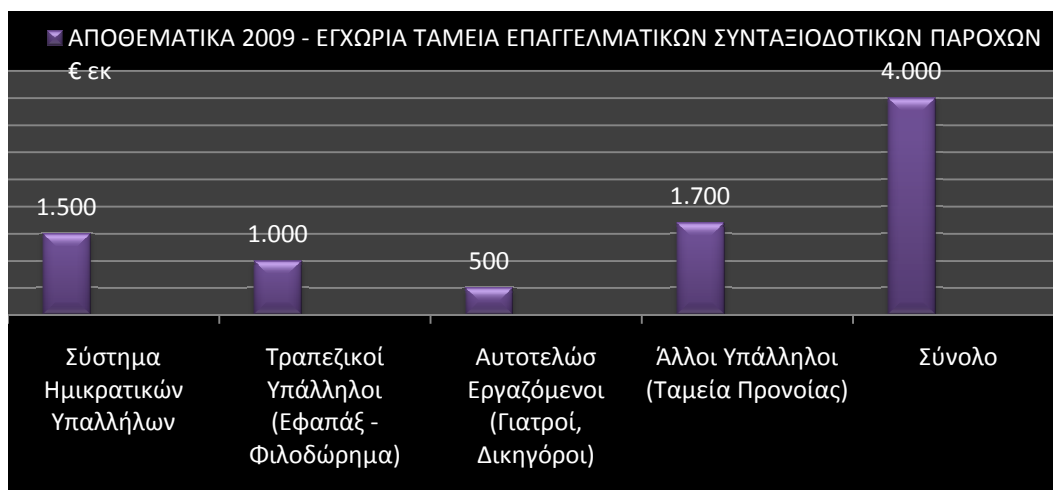
Αυτό, καθιστά το συνταξιοδοτικό τους προγραμματισμό δύσκολο και μπορεί να οδηγήσει σε ανεπαρκή εισοδήματα κατά την συνταξιοδότηση. Ο λόγος που είναι σημαντικές οι επενδύσεις έγκειται στην φύση των Ταμείων Προνοίας, τα οποία κατατάσσονται στην κατηγορία των Συνταξιοδοτικών Ταμείων Καθορισμένης Εισφοράς. Σε αντίθεση με τα Συνταξιοδοτικά Ταμεία Καθορισμένου Ωφελήματος, η τελική παροχή από ένα Ταμείο Προνοίας δεν είναι προκαθορισμένη και εξαρτάται από δύο βασικές παραμέτρους, που είναι το ύψος των εισφορών και η απόδοση των επενδύσεων.

Κατά συνέπεια, οι επενδύσεις ενός Ταμείου Προνοίας είναι σημαντικές, αφού θα καθορίσουν σε μεγάλο βαθμό κατά πόσο η τελική παροχή, που θα λάβει ένα μέλος, θα είναι επαρκής για να καλύψει τις συνταξιοδοτικές του ανάγκες.

Επιβάλλεται αυστηρότερη εποπτεία

Είναι, όμως, αυστηρή η εποπτεία των ταμείων ή θα έρθει μια μέρα που οι πολίτες θα κλάψουν τα λεφτά και τους κόπους τους; Όπως αναφέρει εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, στον οποίο έθεσα το πιο πάνω ερώτημα, η ψήφιση του Ν.146(Ι)/2006 και η επικείμενη έκδοση των σχετικών Κανονισμών και Οδηγιών, που τροχοδρομείται από την αρμόδια Αρχή, αποσκοπεί μεταξύ άλλων:

- Στην εφαρμογή ενός αυστηρότερου και πιο αποδοτικού πλαισίου εποπτείας με σκοπό την αποτελεσματικότερη διαχείριση των ταμείων.
- Στη διασφάλιση των δικαιωμάτων των μελών και επαρκών επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών.
- Σε ουσιαστικές αλλαγές στις δομές διακυβέρνησης των ταμείων και σε ένα αποτελεσματικότερο πλαίσιο εποπτείας.
- Στις συνετές επενδύσεις και στην υποχρέωση για υποβολή δήλωσης επενδυτικής πολιτικής του ταμείου.
- Στην διατήρηση επαρκών περιουσιακών στοιχείων για κάλυψη των εκάστοτε υποχρεώσεων του ταμείου.



(Πληροφορικό υλικό από το Ταμείο Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών της Κύπρου, 2010)

5.3 Ασφάλεια Τώρα και Πάντα - Ποιο σχέδιο να επιλέξετε και πότε, ποια εταιρεία και με ποια κριτήρια

Στην Ευρώπη είναι ευρέως διαδεδομένα, ενώ στην Κύπρο πολύ λιγότερο, με αποτέλεσμα να μένουν αναξιοποίητα και οι 57 στους 100 εργαζόμενους να εξαρτώνται από τις Κοινωνικές Ασφαλίσεις, οι οποίες παρέχουν συντάξεις που δεν ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες. Τα ιδιωτικά συνταξιοδοτικά σχέδια σου παρέχουν τη δυνατότητα να ενισχύσεις την κοινωνική σου σύνταξη, για να εξασφαλίσεις ένα αξιοπρεπή τρόπο ζωής στη συντάξιμη ηλικία. Φτάνει να επιλέξει κανείς, βάσει των αναγκών του, το ποσό που θα πληρώνει, το εισόδημα που θα έχει και πότε και να προσέξει πόση ασφάλεια του εξασφαλίζει το σχέδιο αλλά και η ίδια η εταιρεία.

Μια μακροπρόθεσμη επένδυση είναι αυτή των συνταξιοδοτικών ταμείων

Οι επενδύσεις αφορούν όλους, από τη μέρα που αρχίζουν να εργάζονται, μέχρι και την αφυπηρέτηση. Όσο πιο νωρίς τόσο πιο καλά.

Με τις πολυεθνικές να γκρεμίζονται από τα βάρη τους σαν χάρτινοι πύργοι και τις οικονομίες να κλονίζονται, θέτοντας τις καταθέσεις χρόνων σε κίνδυνο, οι άνθρωποι που μόλις αφυπηρέτησαν ή αυτοί που ετοιμάζονται να "απολαύσουν" την επένδυση τους σε κάποιο ιδιωτικό σχέδιο, ίσως φοβούνται μη μείνουν χωρίς πόρους ζωής. Κι' όμως, δεν θα έπρεπε να νιώθουν έτσι, ισχυρίζονται κάποιοι από τους εκπροσώπους της ασφαλιστικής βιομηχανίας.

Υπάρχουν ακόμη τρόποι τόσο για τους νέους όσο και για τους μεγαλύτερους σε ηλικία, που θέλουν μία συμπληρωματική και εξασφαλισμένη σύνταξη και που φυσικά δεν θα ήθελαν να δουν τους κόπους μιας ζωής να εξανεμίζονται. Γι' αυτούς, δηλαδή, που επενδύουν στον τρίτο πυλώνα συνταξιοδοτικών παροχών, που είναι η ιδιωτική ασφάλιση. Σημειώνεται ότι πρώτος πυλώνας είναι οι Κοινωνικές Ασφαλίσεις και δεύτερος τα επαγγελματικά σχέδια συμπληρωματικής κάλυψης.

Απαραίτητο συμπλήρωμα σύνταξης

Ο μεγαλύτερος κίνδυνος, που προκύπτει για τον συνταξιούχο του σήμερα και του αύριο, είναι να αναγκαστεί να ζήσει κάτω από το όριο της φτώχειας. Οι συντάξεις των Κοινωνικών Ασφαλίσεων δεν είναι, συνήθως, επαρκείς για να διατηρήσουν το επίπεδο ζωής που αυτοί είχαν πριν την αφυπηρέτηση τους. "Δυστυχώς, η πολιτεία στην Κύπρο παραγνωρίζει τις δυνατότητες του ιδιωτικού τομέα και το συμπληρωματικό ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει, για να αντιμετωπίσουμε την πιθανότητα αυτή".

Γι' αυτό, στόχος των συνταξιοδοτικών σχεδίων των ασφαλιστικών εταιρειών, είναι να ενισχύσουν το εισόδημα του πολίτη και τη βασική κοινωνική του σύνταξη. "Ο ρόλος τους είναι καθαρά συμπληρωματικός και όπως και το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων θα πρέπει να έχουν κοινό στόχο, δηλαδή, να εξασφαλίζουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο ζωής στον πολίτη μετά την αφυπηρέτηση του".

Τα σχέδια αυτά, αναλόγως του συμβολαίου, επιτρέπουν στον ασφαλιζόμενο να αφυπηρετήσει πριν από το νόμιμο όριο αφυπηρέτησης, που για κάποιες ομάδες φτάνει και το 65^ο έτος, εξασφαλίζοντας του ένα επιπρόσθετο εισόδημα.

Το σύστημα των Κοινωνικών Ασφαλίσεων συχνά κλονίζεται, με τα αποθέματα του να είναι χαμηλά, προκαλώντας στους νεότερους, κυρίως, ανασφάλεια για το αν θα έχουν σύνταξη ή όχι. "Τα συστήματα Κοινωνικών Ασφαλίσεων κλυδωνίζονται παγκοσμίως και θέτουν σε κίνδυνο τις συντάξεις εκατομμυρίων ανθρώπων. Επομένως, δεν πρέπει να θεωρούνται μόνο τα επενδυτικά ταμεία των συνταξιοδοτικών σχεδίων ως ριψοκίνδυνα. Αντιθέτως, η ασφαλιστική βιομηχανία επιτελεί τεράστιο κοινωνικό έργο, ενώ οι επενδύσεις των πολιτών είναι συνήθως εξασφαλισμένες".

Οι κοινωνικές ασφαλίσεις ψυχορραγούν

Η Κύπρος αντιμετωπίζει σοβαρότατο δημογραφικό πρόβλημα. Αυτό, σε συνάρτηση με τις αβέβαιες οικονομικές συνθήκες που γίνονται ακόμα πιο σοβαρές λόγω των κρίσεων – όπως αυτή που βιώνει σήμερα ο πλανήτης – ενισχύουν την άποψη πως πρέπει να στραφεί ο καθένας σε άλλες λύσεις, που θα του εξασφαλίσουν πηγές εσόδων σε μεγαλύτερη ηλικία.

Αν λάβουμε υπόψη μας πως από το 1984 μέχρι και το 2004, η αναλογία απασχολουμένων – συνταξιούχων ήταν τέσσερις προς ένα. Σύμφωνα, όμως, με επίσημα στοιχεία του

Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, προβλέπεται περαιτέρω μείωση του ρυθμού αύξησης του εργατικού δυναμικού και ακόμα μεγαλύτερη αύξηση του προσδόκιμου ζωής, με αποτέλεσμα μέχρι το 2050 η αναλογία συνταξιούχων – εργαζόμενων να είναι ένας προς τρεις στην Κύπρο και δύο προς τέσσερις στην Ευρώπη.

Μάλιστα, το κόστος των κοινωνικών συντάξεων για το 2004 ανερχόταν στο 4,5% του ΑΕΠ, ενώ υπολογίζεται το 2050 να φτάσει το 12,6%.

Άλλο ένα σημαντικό στοιχείο, που καταδεικνύει πόσο δύσκολα θα είναι τα πράγματα για τις Κοινωνικές Ασφαλίσεις, είναι η αύξηση του ποσοστού των ατόμων άνω των 65 ετών στο σύνολο του πληθυσμού. Το 2002 ήταν 11,7%, τώρα είναι 16,5%, ενώ προβλέπεται ότι το 2050 θα φτάσει το 28,1%.

Ιδιωτικά σχέδια ανάλογων αναγκών

Στην ανησυχία των πολιτών για "καλά γεράματα" έρχονται να απαντήσουν οι ασφαλιστικές εταιρείες με τα συνταξιοδοτικά τους προγράμματα. Αυτά τα προγράμματα, αναλόγως της εταιρείας και των αναγκών του πελάτη, μπορεί να έχουν την μορφή μιας αποταμίευσης για μια συμπληρωματική σύνταξη ή ακόμα και να συνδέονται με διάφορα επενδυτικά ταμεία, που έχουν, ανάλογα, διάφορες αποδόσεις – υψηλές ή χαμηλές – με τη συμπλήρωση του συμβολαίου.

Όσο πιο νέος ξεκινήσει κανείς να επενδύει τόσο πιο καλά. Σημειώνεται πως μέσα από επενδύσεις σε ταμεία υψηλού κινδύνου, η απόδοση που θα πάρει στο τέλος ο επενδυτής, σε καλές οικονομικά περιόδους θα είναι μεγαλύτερη και σε κακές περιόδους πολύ μικρή. Ο πελάτης, μάλιστα, μπορεί να επιλέξει το βαθμό κινδύνου στον οποίο υπόκειται η επένδυση του. Επιπλέον, όσο νωρίτερα αρχίσει να επενδύει κανείς τόσο λιγότερα θα είναι τα

χρήματα που απαιτούνται για τη συμπλήρωση του ποσού, το οποίο θα ικανοποιήσει τις ανάγκες του.

Ο κόσμος αγνοεί τα σχέδια

Στην Ευρώπη, το 70%, περίπου, των εργασιών Ζωής του ασφαλιστικού κλάδου προέρχονται από τα συνταξιοδοτικά σχέδια.

Στην Κύπρο, όμως, από τους τρεις πυλώνες, το 57% των Κύπριων εργαζομένων δεν έχει οποιαδήποτε άλλη συνταξιοδοτική κάλυψη πέρα από τον πρώτο, που είναι οι Κοινωνικές Ασφαλίσεις. Αν και δεν υπάρχουν ακριβή στοιχεία, το ποσοστό των ανθρώπων που επιλέγουν τα σχέδια αυτά ως συμπλήρωμα της κοινωνικής τους σύνταξης είναι μικρά.

(Πληροφοριακό υλικό από το Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων της Κύπρου, 2010)

Υπενθυμίζω, «Στην Κύπρο δεν υπήρχε ποτέ, δυστυχώς, ξεκάθαρη κρατική στρατηγική για τον ιδιωτικό τομέα συνταξιοδότησης και έτσι αυτή η δυνατότητα μένει σε μεγάλο βαθμό αναξιοποίητη».

Να δοθούν κίνητρα στον πολίτη

Ένα κίνητρο, για να επιλέξει κανείς αυτά τα συνταξιοδοτικά πλάνα, θα ήταν η φοροαπαλλαγή, αν φυσικά αυτά αντιμετωπίζονταν όπως το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων και το Ταμείο Προνοίας. Με την απουσία, όμως, συγκεκριμένου νομοθετικού πλαισίου, τα συνταξιοδοτικά απλώς χρησιμοποιούν τη φοροαπαλλαγή. Παρόλο που

επενδύουμε, δηλαδή, 100 ευρώ το μήνα, η κάλυψη μας πρέπει να είναι τουλάχιστον 18.000, για να το πετύχουμε.

Κίνδυνοι πάντα υπάρχουν

Από την άλλη, όμως, ακούμε και βλέπουμε τον πανικό στις διεθνείς αγορές, με τον κόσμο να εξαργυρώνει τις επενδύσεις του σε ανάλογα σχέδια, πουλώντας πολύ χαμηλά, με τον φόβο μη τα χάσει όλα.

Υπάρχουν κίνδυνοι, οι οποίοι δεν έχουν να κάνουν αποκλειστικά με την οικονομική κρίση, γιατί πρόκειται για σχέδια με μακροπρόθεσμα αποτελέσματα. Βεβαίως, οι κίνδυνοι απορρέουν από το πώς προκύπτει το τελικό προϊόν της ασφάλειας, αν αυτό είναι το προϊόν επενδυτικής πολιτικής και ποιου κινδύνου – υψηλού, μέτριου ή χαμηλού. Κυρίως, όμως, προκύπτουν από τη μη ικανοποιητική έρευνα αγοράς από τον ασφαλιζόμενο, προτού φτάσει σε κάποιο συμβόλαιο.

Προσοχή, όμως! Μια επένδυση σε κάποια ασφάλιση, δεν πρέπει να κρίνεται βραχυπρόθεσμα. «Στην περίοδο μιας ασφάλισης, αναμένεται ότι θα υπάρχουν κύκλοι που είτε σημειώνουν ψηλές αποδόσεις είτε χαμηλότερες, όπως σήμερα». Όταν ένας είναι νέος, μπορεί να επενδύσει σε υψηλού κινδύνου ταμεία.

(Πληροφοριακό υλικό από το Ταμείο προνοίας της Κύπρου, 2010)

5.4 Πώς η κάθε επιχείρηση μπορεί να επωφεληθεί από τη νέα περίοδο προγραμμάτων των Διαρθρωτικών Ταμείων και του Ταμείου Συνοχής 2007 – 2013

€729.318.311 ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΑΚΡΙΒΕΣ ΠΟΣΟ που εξασφάλισε η Κύπρος από τα Διαρθρωτικά Ταμεία και το Ταμείο Συνοχής της ΕΕ για την προγραμματική περίοδο 2007 -2013. Με την συνεισφορά, μάλιστα, του κρατικού προϋπολογισμού, το ποσό θα ξεπεράσει το ένα δισεκατομμύριο ευρώ. Πού θα πάει και πως θα αξιοποιηθεί; Όσοι πιστοί προσέλθουν! Οι Κυπριακές επιχειρήσεις καλούνται να διεκδικήσουν κονδύλια με την συμμετοχή τους στα ανάλογα προγράμματα. Η γέυση που μας άφησε, πάντως, η προηγούμενη προγραμματική περίοδος, 2004 – 2006, ήταν γλυκιά. Η Κύπρος πέτυχε πλήρη υλοποίηση των προγραμμάτων και αξιοποίηση των κονδυλίων μέχρι το τελευταίο ευρώ. Την επιτυχία αυτή καλείται να επαναλάβει και τώρα που τα κονδύλια αυξάνονται, καθώς έχουμε να επιδείξουμε έργα...

Η Ένταξη της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Οικογένεια, της άνοιξε νέους ορίζοντες για ερευνητική, τεχνολογική και επιχειρηματική εξέλιξη. Είναι, μάλιστα, ιδιαίτερα ευχάριστο το γεγονός ότι τα ευρωπαϊκά προγράμματα και κονδύλια, που προέρχονται από τα ταμεία της ΕΕ, αναπτύσσονται και αξιοποιούνται ολοένα και περισσότερο στην χώρα μας. Υπάρχουν, τρεις κατηγορίες τέτοιων προγραμμάτων. Είναι τα ευρωπαϊκά, τα κρατικά και τα συγχρηματοδοτούμενα. Και στους τρεις αυτούς τομείς υπάρχουν προγράμματα που ευνοούν τις επιχειρήσεις.

Για την αξιοποίηση των κοινοτικών πόρων που έχουν εξασφαλιστεί, η Κύπρος, όπως και όλα τα κράτη – μέλη, ετοίμασε και συμφώνησε με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς για τα Διαρθρωτικά Ταμεία και το Ταμείο Συνοχής και τα δύο επιχειρησιακά προγράμματα "Απασχόληση, Ανθρώπινο Κεφάλαιο και Κοινωνική Συνοχή" και "Αειφόρος Ανάπτυξη και Ανταγωνιστικότητα".

«Απασχόληση, ανθρώπινο κεφάλαιο και κοινωνική συνοχή»

Το επιχειρησιακό πρόγραμμα "Απασχόληση, Ανθρώπινο Κεφάλαιο και Κοινωνική Συνοχή" 2007 -2013 περιλαμβάνει με λεπτομέρειες τους στόχους, τη στρατηγική, την ιεράρχηση αναγκών και αξόνων προτεραιότητας. Θα συγχρηματοδοτηθεί με €119.8εκ από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο (ΕΚΤ), ενώ ο συνολικός προϋπολογισμός του – συμπεριλαμβανόμενου του κρατικού προϋπολογισμού θα είναι τουλάχιστον €149.7εκ.

Στρατηγικός του στόχος είναι ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και η αντιμετώπιση των διαρθρωτικών αδυναμιών της αγοράς εργασίας, που εστιάζονται στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων ορισμένων πληθυσμιακών ομάδων αλλά και στην προώθηση τους σε θέσης εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό επιδιώκεται βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού και αύξηση της προσαρμοστικότητας του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα καθώς και η ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων στα νέα δεδομένα της αγοράς μέσα από τις νέες τεχνολογίες και καινοτομίες. Στους στόχους του προγράμματος περιλαμβάνεται επίσης η προσέλκυση και διατήρηση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας.

Οι πιο πάνω γενικοί στόχοι του προγράμματος θα υλοποιηθούν μέσω τριών αλληλένδετων αξόνων προτεραιότητας:

1. Ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και προσαρμοστικότητα.
 - Προώθηση της διά βίου μάθησης, κυρίως μέσω της αναβάθμισης των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης.

- Εκσυγχρονισμός και προσαρμογή της λειτουργίας των επιχειρήσεων και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στις ανάγκες της αγοράς και του παραγωγικού – οικονομικού περιβάλλοντος.
 - Αναβάθμιση της διοικητικής ικανότητας του δημόσιου τομέα και των παρερχόμενων υπηρεσιών.
2. Διεύρυνση της αγοράς εργασίας και κοινωνική συνοχή.
- Αύξηση του εργατικού δυναμικού και της απασχόλησης γυναικών.
 - Αύξηση του εργατικού δυναμικού και της απασχόλησης νέων.
 - Διεύρυνση και αναβάθμιση της λειτουργίας των θεσμών της αγοράς εργασίας.
 - Αύξηση των οικονομικά ενεργών και απασχολούμενων ατόμων, που προέρχονται από ευπαθείς ομάδες.
3. Τεχνική υποστήριξη της εφαρμογής.

Ο τρίτος άξονας προτεραιότητας αναφέρεται στην τεχνική υποστήριξη της εφαρμογής για την αποτελεσματική και αποδοτική εφαρμογή, διαχείριση, υλοποίηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση του προγράμματος. Η χρηματοδοτική βαρύτητα του άξονα προτεραιότητας φτάνει στο 3% του συνολικού προϋπολογισμού κοινοτικής συνδρομής του προγράμματος.

(Πληροφοριακό υλικό από το Διαρθρωτικών Ταμείων και του Ταμείου Συνοχής της Κύπρου, 2010)

Χρηματοδοτικό Πλαίσιο

Επιχειρησιακό πρόγραμμα «Απασχόληση, Ανθρώπινο κεφάλαιο και Κοινωνική συνοχή»

ΛΕΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ	ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ	ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ	ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
Ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και προσαρμοστικότητας	€81.443.025	68%	€14.372.299	€95.815.324
Διεύρυνση της αγοράς εργασίας και κοινωνική συνοχή	€34.928.419	29,20%	€14.970.394	€49.898.813
Τεχνική υποστήριξη της εφαρμογής	€3.397.710	2,80%	€599.596	€3.997.306
ΣΥΝΟΛΟ	€119.769.154	100,00%	€29.942.289	€149.711.443

«Αειφόρος ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα»

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα "Αειφόρος Ανάπτυξη και Ανταγωνιστικότητα" επιδιώκει την βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη σε πλαίσιο κοινωνικής συνοχής. Γίνεται προσπάθεια να αναδειχθεί η Κύπρος ως γέφυρα οικονομικής συνεργασίας μεταξύ της ΕΕ και των χώρων της Μέσης Ανατολής και της Βορείου Αφρικής καθώς κι ένα διεθνές περιφερειακό επενδυτικό και επιχειρηματικό κέντρο παροχής υπηρεσιών και παραγωγής προϊόντων υψηλής προστιθέμενης αξίας.

Στρατηγικός στόχος του προγράμματος είναι η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας στο πλαίσιο των συνθηκών αειφόρου ανάπτυξης. Αυτός θα επιτευχθεί μέσω τριών αλληλένδετων γενικών στόχων:

- Βελτίωση της ελκυστικότητας της χώρας, μέσω της δημιουργίας και αναβάθμισης βασικών υποδομών.

- Προώθηση της κοινωνίας της γνώσης και της καινοτομίας και βελτίωση του παραγωγικού περιβάλλοντος.
- Δημιουργία βιώσιμων κοινοτήτων στις αστικές περιοχές και την ύπαιθρο.

Ο στρατηγικός και οι γενικοί στόχοι του προγράμματος θα επιτευχθούν μέσω επτά αξόνων προτεραιότητας:

1. Βασικές υποδομές στο τομέα του περιβάλλοντος της ενέργειας, με στόχο την "Ορθολογική διαχείριση αποβλήτων και προώθηση των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας". Ο άξονας προτεραιότητας θα συγχρηματοδοτηθεί από το Ταμείο Συνοχής, απορροφώντας το 31,7% της κοινοτικής συνδρομής του προγράμματος.
2. Βασικές μεταφορικές υποδομές, με στόχο τη "Βελτίωση της ελκυστικότητας της χώρας μέσω της δημιουργίας και αναβάθμισης βασικών μεταφορικών υποδομών". Ο άξονας προτεραιότητας θα συγχρηματοδοτηθεί από το Ταμείο Συνοχής, απορροφώντας το 10,4% της κοινοτικής συνδρομής του προγράμματος.
3. Κοινωνία της γνώσης και καινοτομία, με στόχο την "Προώθηση της κοινωνίας της γνώσης και της καινοτομίας". Ο άξονας προτεραιότητας θα συγχρηματοδοτηθεί από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, απορροφώντας το 18,7% της κοινοτικής συνδρομής του προγράμματος.

4. Παραγωγικό περιβάλλον, με στόχο τη "Βελτίωση του παραγωγικού περιβάλλοντος". Ο άξονας προτεραιότητας θα συγχρηματοδοτηθεί από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, απορροφώντας το 9,7% της κοινοτικής συνδρομής του προγράμματος.

5. Αναζωογόνηση αστικών περιοχών και περιοχών της υπαίθρου, με στόχο τη "Δημιουργία βιώσιμων κοινοτήτων στις αστικές και τις περιοχές της υπαίθρου". Ο άξονας προτεραιότητας θα συγχρηματοδοτηθεί από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, απορροφώντας το 25,8% της κοινοτικής συνδρομής του προγράμματος.

6. Τεχνική βοήθεια του Ευρωπαϊκού Ταμείου Περιφερειακής Ανάπτυξης, με στόχο την παροχή τεχνικής υποστήριξης για την αποτελεσματική και αποδοτική διαχείριση και υλοποίηση των παρεμβάσεων του Ευρωπαϊκού Ταμείου Περιφερειακής Ανάπτυξης. Ο άξονας προτεραιότητας θα συγχρηματοδοτηθεί από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, απορροφώντας το 2,5% της κοινοτικής συνδρομής του προγράμματος.

7. Τεχνική βοήθεια του Ταμείου Συνοχής, με στόχο την παροχή τεχνικής υποστήριξης για την αποτελεσματική και αποδοτική διαχείριση και υλοποίηση των παρεμβάσεων του Ταμείου Συνοχής. Ο άξονας προτεραιότητας θα συγχρηματοδοτηθεί από το Ταμείο Συνοχής, απορροφώντας το 1,2% της κοινοτικής συνδρομής του προγράμματος.

Επιχειρησιακό πρόγραμμα «Αειφόρος ανάπτυξης και ανταγωνιστικότητα»

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ	ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ	ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ	ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
Βασικές υποδομές στον τομέα του περιβάλλοντος και της ενέργειας	€156.095.000	31,70%	€27.546.176	€183.641.176
Βασικές μεταφορικές υποδομές	€51.109.484	10,40%	€9.019.321	€60.128.805
Κοινωνία της γνώσης και καινοτομία	€92.220.000	18,70%	€16.274.118	€108.494.118
Παραγωγικό περιβάλλον	€47.600.000	9,70%	€8.400.000	€56.000.000
Αναζωογόνηση αστικών περιοχών και περιοχών της υπαίθρου	€127.141.354	25,80%	€22.436.710	€149.578.064
Τεχνική βοήθεια του Ευρωπαϊκού Ταμείου Περιφερειακής Ανάπτυξης	€12.500.000	2,50%	€2.205.882	€14.705.882
Τεχνική βοήθεια του Ταμείου Συνοχής	€6.000.000	1,20%	€1.058.823	€7.058.823
ΣΥΝΟΛΟ	€492.665.838	100%	€86.941.030	€579.606.868

Κατανομή χρηματοδότησης κατά πηγή και άξονα προτεραιότητας

(Πληροφοριακό υλικό από το Διαρθρωτικών Ταμείων και του Ταμείου Συνοχής της Κύπρου και Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, 2010)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI - ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ (ΕΚΕ)

6.1 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Επιχειρηματική Ηθική

Ο ρόλος της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) αποτελεί την εθελοντική δέσμευση των επιχειρήσεων σε δράσεις που επιδιώκουν την συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο. Απαραίτητη προϋπόθεση οι δράσεις αυτές να απορρέουν από την πίστη της επιχείρησης σε αρχές και αξίες επιχειρηματικής ηθικής, διαφορετικά η ΕΚΕ κινδυνεύει να θεωρηθεί επικοινωνιακό τέχνασμα για εξασφάλιση προβολής. Πρωταρχικής σημασίας για την ΕΚΕ είναι και οι δράσεις που στοχεύουν στην δίκαιοι αντιμετώπιση, ανάπτυξη, αξιοποίηση και ευημερία του ανθρώπινου δυναμικού. Με ανάληψη τέτοιων δράσεων, τα στελέχη της διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να δώσουν σημαντικά δείγματα κοινωνικά υπεύθυνης συμπεριφοράς της επιχείρησης προς το κοινωνικό σύνολο. (Σαρμανιώτης, Χ. 2005)

6.2 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη – Εταιρική Κοινωνική Περιβαλλοντική Ευθύνη

Τι είναι Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ); Ποια η διαφορά της από την Εταιρική Περιβαλλοντική Ευθύνη; Πώς κερδίζουν οι επιχειρήσεις που υιοθετούν τέτοιες πρακτικές; Τι κινδυνεύεται να πάθετε, αν είστε εταιρεία που δεν έχει ευαισθητοποιηθεί ακόμα; Ποιες κυπριακές επιχειρήσεις απέδειξαν πως νοιάζονται και πως;

Το πρώτο ερώτημα που μας έρχεται στο μυαλό, πριν ακόμα σκεφτούμε τι είναι, επιτέλους, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ), είναι: «Γιατί την εφαρμόζουν οι σύγχρονες επιχειρήσεις; Είναι μόδα; Τι κερδίζουν;».

Κερδίζουν και μάλιστα πολλά, κυρίως σε μάρκετινγκ. Αλλά δεν είναι αυτό το θέμα μας. Φτάνει που κερδίζει και η κοινωνία μέσα από τις δραστηριότητες τους. Εξάλλου, καλές μου επιχειρήσεις, έχετε άλλη επιλογή; Σκεφτήκατε πόσες δραστηριότητες ΕΚΕ έχει κάνει ήδη ο ανταγωνισμός σας;

Η ΕΚΕ άρχισε, ευτυχώς, τα τελευταία χρόνια να γίνεται μέρος της στρατηγικής των εταιρειών. Αρκετές επιχειρήσεις κατάλαβαν ότι με αυτή βελτιώνεται η φήμη τους, καθώς βγάζουν έξω μια θετική εικόνα, η οποία ιδιαίτερα σε περιόδους όπως αυτή που διανύουμε με το παγκόσμιο οικονομικό κραχ, είναι επωφελής, καθώς οι καταναλωτές τις αντιμετωπίζουν με μεγαλύτερη συμπάθεια, σε σχέση με άλλες.

Πολλές φορές η ΕΚΕ τείνει να μπερδεύεται με τον όρο κοινωνικό μάρκετινγκ, εφόσον οι δραστηριότητες των δύο τομέων μοιάζουν. Η διαφορά είναι ότι το κοινωνικό μάρκετινγκ είναι κάτω από την ομπρέλα της ΕΚΕ. Άλλες πάλι φορές συγχέεται με τη φιλανθρωπία. Ούτε και αυτός ο όρος την περιγράφει ακριβώς. Η ΕΚΕ θα μπορούσε, για παράδειγμα, να θεωρηθεί η φύτευση μεγάλης έκτασης με δέντρα από μια κατασκευαστική εταιρεία.

Αν επιχειρούσε κάποιο έντυπο να ασχοληθεί με το θέμα ΕΚΕ, πριν από μερικά χρόνια, σίγουρα θα έβρισκε αντιστάσεις και δεν θα υπήρχαν πολλές εταιρείες προς παρουσίαση.

Καλό όνομα στην Κοινωνία

Αυτοί που προσφέρουν δεν μένουν στην αφάνεια, όσο κι αν προσπαθήσουν. Γιατί η κοινωνία έχει την ανάγκη να πει με τον τρόπο της ένα «ευχαριστώ» για τις καλές

κοινωνικές πρακτικές. Ποία δεν θα προτιμούσε να ψωνίζει από μια αλυσίδα υπεραγορών που νοιάζεται για τα κοινά για τα κοινά και που έχει καταργήσει τις πλαστικές σακούλες, αντικαθιστώντας της με νέες πολλών χρήσεων; Μα φυσικά όλοι! Έτσι, έστω κι αν οι κοινωνικές και περιβαλλοντικές πρακτικές κοστίζουν σε μια εταιρεία χρόνο και χρήμα, μακροπρόθεσμα η «επένδυση» αυτή θα αποφέρει κέρδος. Θα κάνει σίγουρα τους καταναλωτές να την προτιμήσουν. Κι από την άλλη, πρακτικές όπως η χρήση εναλλακτικών πηγών ενέργειας, οικονομία στο ηλεκτρικό ρεύμα και διάφορες άλλες, ούτως η άλλως εξοικονομούν χρήματα και ... μας κάνουν όλους ευτυχισμένους ή τουλάχιστον λιγότερο δυστυχισμένους από περιβαλλοντικές και κοινωνικές κρίσεις μας πείθουν, έστω, πως κάτι γίνεται, πως υπάρχει ελπίδα.

Αν είσαι εταιρεία και δεν θέλεις να δραστηριοποιηθείς σε θέματα ΕΚΕ, θυμήσου πως ... η απέναντι επιχείρηση που όλως τυχαίως παρέχει τα ίδια προϊόντα και υπηρεσίες με εσένα, ήδη προσφέρει και μάλιστα έχει φροντίσει να γίνει γνωστός.

(Πληροφορίες από την υπεύθυνη της υπεραγοράς Carrefour Λευκωσίας).

6.3 Επιχειρήσεις ΕΚΕ

Carrefour.

Δέσμευση αλληλεγγύης

Η ονομασία Carrefour αποτελεί τη διεθνή επωνυμία του ομίλου Carrefour για τα hypermarkets και διαθέτει πάνω από 730 καταστήματα σε όλο τον κόσμο.

Τα hypermarkets Carrefour υποδέχονται εκατομμύρια πελάτες σε περισσότερες από 30 χώρες στην Ευρώπη, της Αμερικής και της Ασίας. Είναι η πρώτη αλυσίδα υπεραγορών στην Ευρώπη και η δεύτερη παγκοσμίως. Στην Κύπρο δραστηριοποιείται μετά την συνεργασία της με την Chris Cash & Carry, με 11 καταστήματα, 7 υπεραγορές Carrefour και 4 σουπερμάρκετ Carrefour Express σε Λευκωσία, Λεμεσό, Λάρνακα, Πάφο και Παραλίμνι και εργοδότη 1.200 άτομα.

Η μεγάλη πολυεθνική δεν αρκείτε μόνο στην δική μας ανάπτυξη, αλλά παρουσιάζει μια ισχυρή δέσμευση στη ζωή της κοινωνίας, σε όλες τις χώρες στις οποίες δραστηριοποιείται, να λειτουργεί ως υπεύθυνος εμπορικός παράγοντας και ταυτόχρονα ως σωστός και συνειδητοποιημένος πωλητής του τόπου.

Στις χώρες, πόλεις και γειτονιές όπου δραστηριοποιείται, συνεισφέρει στην ανάπτυξη της τοπικής οικονομίας, της εργασίας, της επιμόρφωσης και της καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού. Ακολουθεί δίκαιες εμπορικές πρακτικές, αναπτύσσοντας την κατανομή της αξίας και διασφαλίζοντας ότι μέσα στα πλαίσια του ομίλου είναι όλοι αλληλέγγυοι, όποιο και αν είναι το επάγγελμα τους, ιδιότητα ή η επωνυμία τους.

Δεν ξεχνά, επίσης, και το περιβάλλον, αναλαμβάνοντας δράσης όπως η προώθηση της ανακύκλωσης μπαταρίας στα καταστήματα της και αντικατάσταση των πλαστικών σακουλιών με τσάντες πολλών χρήσεων για ψώνια.

(Πληροφορίες από την υπεύθυνη της υπεραγοράς Carrefour Λευκωσίας).

Pandora / Ogilvyone

Έκλεισε ο κύκλος των διοργανώσεων για τα 60 χρόνια της KEAN, που είχαν γενικό τίτλο The KEAN World of Orange. Κορυφώθηκαν με τη δημοπρασία 60 κεραμικών πορτοκαλιών – έργων τέχνης, η οποία σηματοδότησε το τέλος μιας καμπάνιας που τα είχε όλα επισημαίνει ο Περικλής Έλληνας, διευθυντής της OgilvyOne Worldwide Cyprus. Πως θα μπορούσε, εξάλλου, να μην είναι πλήρες ένα ταξίδι που στόχο έχει την εξερεύνηση και την ενίσχυση της ίδιας της ζωής;

Το concept the KEAN world of orange ξεκίνησε ως μια ενέργεια Δημόσιων Σχέσεων και Επικοινωνίας για τους εορτασμούς των 60 χρόνων από την ίδρυση της KEAN. Στόχος ήταν η προσφορά στην κοινωνία, που για τόσα χρόνια υποστηρίζει το κυπριακό αγαπημένο αναψυκτικό. Η προσφορά επικεντρώθηκε στα ευαίσθητα στρώματα της κοινωνίας, που αντιμετωπίζουν σοβαρά σωματικά και νοητικά προβλήματα, με στόχο την υποστήριξη και την ενίσχυση της αποδοχής τους από το κοινωνικό σύνολο.

Από την αρχή προγραμματιστικέ όπως όλες οι ενέργειες γίνουν προς όφελος φιλανθρωπικών ιδρυμάτων που εργάζονται για την αντιμετώπιση των πιο πάνω κοινωνικών προβλημάτων. "Όλα τα έσοδα από τις ενέργειες αυτές θα δοθούν σε τρία κοινωφελή ιδρύματα: την Europa Donna Κύπρου, το Ίδρυμα Προστασίας Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες Άγιος Στέφανος και το Σύνδεσμο Παιδικής Ευημερίας Λεμεσού".

Έχοντας υπόψη το σκοπό αυτό, η OgilvyOne Worldwide – ως σύμβουλος επικοινωνίας της KEAN – αλλά και η Ομάδα Μάρκετινγκ της εταιρείας αναψυκτικών, επιστράτευσαν όλη τη δημιουργικότητα και την ευρεσιτεχνία τους για να δημιουργήσουν ένα concept αξιοπρόσεκτο, διαφορετικό, αυθεντικό και διασκεδαστικό, που να συνάδει με την φιλοσοφία και κουλτούρα της KEAN.

«Έτσι, πριν από 12 μήνες και πλέον χρησιμοποιήσαμε το πορτοκάλι ως πηγή έμπνευσης, εφόσον αποτελεί κύριο προϊόν και σήμα κατατεθέν της KEAN. Αρχίσαμε δειλά – δειλά να ‘στύβουμε’ τις ιδέες μας στη φιάλη της δημιουργικότητας για τα 60 χρόνια της KEAN, καταλήγοντας στη έκθεση The KEAN World of Orange», εξηγεί ο Περικλής Έλληνας.

"Πρωταγωνιστές" ήταν τα 60 κεραμικά πορτοκάλια, που φιλοτεχνήθηκαν αφιλόκερδος από διακεκριμένους αλλά και ανερχόμενους Κύπριους και ξένους καλλιτέχνες. Τα πορτοκάλια αυτά έκαναν το γύρο της Κύπρου, ενθουσιάζοντας τους 5.000 επισκέπτες της έκθεσης, η οποία έκλεισε με δημοπρασία των πορτοκαλιών

(Πληροφορίες από την Γενική Διευθύντρια της Επιχείρησης Pandora / Ogilvyone)

X.A Παπαέλληνας & Σία Λτδ

Για τον όμιλο η ΕΚΕ είναι διαχρονική αξία με σταθερές και καθημερινές δράσεις και έχει τις ρίζες της στην ογδοντάχρονη πορεία της X.A Παπαέλληνας & Σία Λτδ.

Από την ίδρυση της η φιλοσοφία της εταιρείας είναι ανθρωποκεντρική. Με συστηματικό τρόπο και στη βάση στρατηγικής που έκτοτε ακολουθεί, δημιούργησε μια

παραδειγματική σχέση μεταξύ της επιχειρηματικής της δράσης από την μία και της ευαισθησίας της προς το προσωπικό της και το κοινωνικό σύνολο από την άλλη.

Οι τομείς στους οποίους οι εταιρείες του Ομίλου Παπαέλληνα εφαρμόζουν προγράμματα ΕΚΕ, διακρίνονται σε εκείνους που αφορούν το εσωτερικό της επιχείρησης και σε εκείνους που αφορούν περισσότερο το εξωτερικό της περιβάλλον.

- Δράσεις στο εσωτερικό της Επιχείρησης

Σε μία εποχή στην οποία έχει ιδιαίτερη σημασία οι εργαζόμενοι να συμμετέχουν στο όραμα και τις αξίες της επιχείρησης, ο Όμιλος Παπαέλληνα πέτυχε με τις διάφορες πρακτικές του να εξασφαλίσει σε απόλυτο βαθμό την εμπιστοσύνη του προσωπικού, πρωτοπορώντας σε δράσεις που ενσωματώθηκαν στις καθημερινές διαχειριστικές πρακτικές του. Ως υπόμνηση, με εξαιρετική όμως σημασία για την ανθρωποκεντρική φιλοσοφία του ομίλου και την άριστη σχέση που θεμελίωσε με το προσωπικό του, αναφέρω το εξής γεγονός:

Η Χ.Α Παπαέλληνας & Σία Λτδ είναι η πρώτη εταιρεία στην Κύπρο που υιοθέτησε το θεσμό του Ταμείου Προνοίας και η πρώτη που εφάρμοσε την πενθήμερη εβδομάδα εργασίας. Επίσης, είναι η πρώτη εταιρεία που ενέταξε το τιμαριθμικό επίδομα στις μηνιαίες απολαβές των υπαλλήλων της. Και αυτά με δική της πρωτοβουλία.

Σε ό, τι αφορά τις μετέπειτα δράσεις του οργανισμού, η τελευταία της ενέργεια να απονείμει έπαινο με χρηματικά βραβεία στα αριστούχα παιδιά μελών του προσωπικού που φοιτούν σε όλες τις βαθμίδες της Δημοτικής και Μέσης Εκπαίδευσης, είναι μόνο ένα δείγμα των πρακτικών που εγκαθίδρυσε στο πλαίσιο

της ανθρωποκεντρικής του κουλτούρας. Και αυτό σε μια εποχή ύφεσης της οικονομίας και περισυλλογής των επιχειρήσεων διεθνώς.

Οι πρακτικές και στρατηγικές αυτές αποσκοπούν στη συμφιλίωση της επαγγελματικής καριέρας με την οικογενειακή ζωή, καταδεικνύοντας ότι μια επιχείρηση μπορεί και πρέπει να αναπτύσσει την αποτελεσματικότητά της, καθιστώντας το ανθρώπινο κεφάλαιο ως τον πρωταρχικό παράγοντα ευτυχίας.

Στο ίδιο πλαίσιο εντάσσονται και οι ακόλουθες άλλες πρακτικές:

Η παραχώρηση σε μέλη του προσωπικού ευέλικτου ωραρίου εργασίας για καλύτερη εξισορρόπηση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή. Η επέκταση της άδειας μητρότητας στους έξι μήνες, πέραν, δηλαδή, του ορίου που καθορίζει η νομοθεσία. Η δωρεάν χορήγηση φαρμάκων σε όσα μέλη του προσωπικού αντιμετωπίζουν τυχόν προβλήματα τεκνοποίησης. Η παροχή δωροκουπονιών αξίας 100 ευρώ μηνιαίως για κάθε παιδί, μέχρι να φθάσει σε ηλικία δυόμισι ετών. Η δωρεάν παροχή παιδικού καθίσματος αυτοκινήτου. Η επιχορήγηση του Ταμείου Υποστήριξης Προσωπικού και άλλες πρακτικές.

Η ευαισθησία του οργανισμού στο θεσμό της οικογένειας αποτελεί μόνο μι από τις διαστάσεις του προγράμματος εταιρικής κοινωνικής ευθύνης του.

Ο Όμιλος Παπαέλληνας σχεδίασε και εμπέδωσε τις αξίες και το όραμα του μαζί με το προσωπικό του και έτσι η θεμελίωση της αποστολής και η υποστήριξη των εταιρικών αξιών χαρακτηρίζουν πλήρως τις εταιρείες του οργανισμού. Οι συνθήκες εργασίας, μαζί με τις αμοιβές και τις παροχές, καθώς και τις ευκαιρίες που δίνει ο όμιλος στους εργαζόμενους του, είναι ιδανικές. Η κατάρτιση και η ανάπτυξη των δεξιοτήτων του προσωπικού με σεμινάρια και αποστολές στο εξωτερικό, όπως και

με κάλυψη της δαπάνης για απόκτηση νέων ακαδημαϊκών και επαγγελματικών προσόντων σε κολλέγια και πανεπιστήμια, είναι για τον όμιλο επίσης μια καθημερινή πρακτική. Στον τομέα της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης ο Όμιλος Παπαέλληνας πραγματικά πρωτοπορεί, διαθέτοντας κάθε χρόνο σημαντικά κεφάλαια, που σε ποσοστό επί του συνολικού του προϋπολογισμού είναι ίσως το μεγαλύτερο, σε σύγκριση με άλλες κυπριακές επιχειρήσεις.

- Δράσεις ΕΚΕ

Ο Όμιλος Εταιρειών Παπαέλληνας να προσφέρει επίσης ολοκληρωμένο κοινωνικό έργο με χορηγίες, δωρεές και χρηματοδότηση φιλανθρωπικών, ιατρικών, πολιτιστικών, αθλητικών και άλλων δραστηριοτήτων, ενώ είναι και αρωγός οικογενειών με χαμηλό εισόδημα.

(Πληροφορίες από την Διευθύντρια της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης της Επιχείρησης Χ.Α Παπαέλληνας & Σια Λτδ)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VII - ΑΝΕΡΓΙΑ - ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ

7.1 Τα γερά θεμέλια της Κυπριακής Οικονομίας. Μύθος και Πραγματικότητα

Έχοντας ήδη μπει στο 2010, αναμένουμε να δούμε πως και σε πιο βαθμό θα επηρεάσει την Κύπρο η παγκόσμια οικονομική κρίση η οποία ξεκίνησε τον Οκτώβριο του 2008 και σημάδεψε ολόκληρο το 2009.

Είναι πλέον δεδομένο ότι οι απαισιόδοξες μέχρι και μηδενιστικές προβλέψεις, που έφτασαν να κάνουν λόγο ακόμα και για πλήρη κατάρρευση του παγκόσμιου οικονομικού συστήματος, οι οποίες είχαν εκφραστεί στην διάρκεια της αποκορύφωσης της κρίσης έχουν ευτυχώς διαψευστεί.

Ότι το παγκόσμιο οικονομικό μοντέλο έχριζε μιας δραστηκής διόρθωσης είναι αλήθεια. Την τελευταία δεκαετία η παγκόσμια οικονομία κατέγραφε μια χωρίς προηγούμενο απρόσκοπτη ανάπτυξη, προκαλώντας μια παράλληλη δραματική αύξηση της τιμής όλων ανεξαιρέτως των υλικών. Από τα ακίνητα, τις μετοχές στα χρηματιστήρια, το πετρέλαιο, τις τιμές των τροφίμων, των υλικών οικοδομής κ.ο.κ.. Αυτό με την σειρά του είχε επιφέρει μια πρωτοφανή μεγέθυνση της ανισότητας μεταξύ των εχόντων από την μία και των μη εχόντων από την άλλη, αφού οι πρώτοι γινόντουσαν με γοργό ρυθμό πλουσιότεροι και οι τελευταίοι καθημερινά, ακόμα και με τα ίδια εισοδήματα, σχετικά φτωχότεροι. Τα στελέχη των μεγάλων πολυεθνικών τραπεζών λησμονώντας όλους τους βασικούς κανόνες της οικονομικής θεωρίας θησαύριζαν κυριολεκτικά, δημιουργώντας και διαθέτοντας στην αγορά "προϊόντα" τα οποία τις πλείστες φορές ούτε οι ίδιοι δεν

καταλάβαιναν και τα οποία ήταν βασισμένα στη παραδοχή ότι ο φρενήρης ρυθμός ανάπτυξης της οικονομίας θα συνεχιζόταν στο διηνεκές.

Ούτε η κοινωνία θα άντεχε την συνέχιση του ρυθμού αυτού, ο οποίος αργά ή γρήγορα θα προκαλούσε κατάρρευση του μεταπολεμικού κοινωνικού μοντέλου, αλλά ούτε το περιβάλλον μπορούσε ν' αντέξει την ανεξέλεγκτη και χωρίς προηγούμενο άναρχη και ασύδοτη ανάπτυξη που είχε επιφέρει ο καπιταλιστικός "στρόβιλος" της τελευταίας εικοσαετίας.

Το πρόβλημα φυσικά είναι ότι αυτή η απότομη διόρθωση και η συνεπακόλουθη επιβράδυνση της οικονομίας έχει πλήξει μεν τους λίγους προνομιούχους, έχει όμως ταυτόχρονα δημιουργήσει στρατιές από άνεργους με τεράστιο κοινωνικό κόστος οι οποίοι για να απορροφηθούν ξανά από την αγορά εργασίας θα χρειαστούν αρκετά χρόνια θετικών ρυθμών ανάπτυξης.

Στην Κύπρο η ύφεση ήρθε, όπως ήταν άλλωστε αναμενόμενο, ετεροχρονισμένα. Από τον Ιούνιο άρχισαν να εμφανίζονται τα πρώτα σύννεφα, όταν τόσο οι αφίξεις όσο και κυρίως τα έσοδα από τον τουρισμό κατέγραψαν μια πολύ σημαντική πτώση η οποία σύμφωνα με τους δικούς μας υπολογισμούς υπερβαίνει το 20% σε σχέση με την περσινή χρονιά. Η ανάπτυξη της γης και οι κατασκευές είχαν από την αρχή του χρόνου αρχίσει να δείχνουν σημάδια σημαντικής μείωσης η οποία στις παραλιακές περιοχές αγγίζει πλέον τα όρια της κατάρρευσης. Η εσωτερική κατανάλωση άρχισε κι' αυτή, από τα μέσα Ιουλίου, να δείχνει ξεκάθαρα σημάδια κάμψης ενώ η έλλειψη ρευστότητας στην αγορά άρχισε να δημιουργεί αλυσιδωτά προβλήματα σε όλους τους τομείς της οικονομίας.

Όπως στο εξωτερικό, έτσι και στην Κύπρο, οι υπερβολές των τελευταίων χρόνων ανακόπηκαν ξαφνικά, προκαλώντας μια μεγάλη ανισορροπία στην αγορά. Η ανισορροπία προκαλεί μείωση των τιμών, των κερδών (ή αύξηση των ζημιών), έλλειψη επενδυτικού ενδιαφέροντος. Αυτό με την σειρά του προκαλεί μείωση των κερδών των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων που υιοθετούν πιο συντηρητικές πολιτικές, προκαλώντας ένα γύρο μείωσης ρευστότητας στην αγορά. Και αυτός ο φαύλος κύκλος μπορεί να διαρκέσει για αρκετό καιρό.

Κατά την άποψη μου τα βασικά προβλήματα της Κυπριακής οικονομίας προϋπήρχαν της οικονομικής κρίσης. Η ύφεση όπως τα έφερε πιο έντονα στην επιφάνεια αφού αυτά καλύπτονταν κάτω από την ξέφρενη ανάπτυξη των τελευταίων χρόνων.

Η κύρια παθογένεια την κυπριακής οικονομίας έγκειται βασικά στην γενική έλλειψη αντίληψης ανταγωνιστικότητας. Και την συνεπαγόμενη αναποτελεσματικότητα την πληρώνει ο κύριος καταναλωτής και δυστυχώς και ο ξένος επισκέπτης, είτε με την μορφή των πανάκριβων εστιατορίων ή ξενοδοχείων, είτε του πανάκριβου ηλεκτρικού ρεύματος, είτε με πανάκριβα επιτόκια ή ακόμα με τον πανάκριβο καφέ, και τα άλλα αγαθά καθημερινής ανάγκης.

(Πληροφοριακό υλικό από το Υπουργείο οικονομικών της Κύπρου, 2010)

7.2 Ο Νόμος απαγορεύει σαφώς την απόλυση Εγκόου

Η Κύπρος είναι μια από τις χώρες της ΕΕ που έχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά μακροχρόνια ανεργίας. Το θέμα της επέκτασης του απεργιακού επιδόματος έχει πολλές παραμέτρους και πολλά ερωτήματα που πρέπει να απαντηθούν πριν ληφθεί οποιαδήποτε απόφαση. Συμφωνήθηκε με τους κοινωνικούς εταίρους, στα πλαίσια της

έρευνας εργατικού δυναμικού που γίνεται από το τμήμα Στατιστικής και Ερευνών, να αναλύσουν ποιο είναι το προφίλ των ατόμων που μένουν άνεργοι πέραν των έξι μηνών. Λέγοντας προφίλ, εννοούν ποια είναι τα επαγγελματικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά των ατόμων αυτών και ποιες ενέργειες έκαναν για να βρουν δουλειά. Υπολογίζεται ότι μέχρι τα μέσα Απριλίου θα μπορούμε να έχουμε απαντήσεις σε κάποια από τα ερωτήματα αυτά.

Εκείνο που θέλω ξεκάθαρα να τονίσω είναι ότι ο νόμος για την προστασία της μητρότητας σαφώς απαγορεύει την απόλυση εγκύου, από την ώρα που γνωστοποιεί με πιστοποιητικό γιατρού ότι είναι έγκυος, μέχρι και τρεις μήνες μετά που θα επιστρέψει στην εργασία της. Δεν μπορεί η κρίση να χρησιμοποιείται ως πρόσχημα να απολύονται έγκυοι.

Απόλυση εγκύων μπορεί να συμβεί μόνο σε τρεις περιπτώσεις:

- Να κλείσει η επιχείρηση.
- Να βρεθεί ενοχή σοβαρού παραπτώματος στην επιχείρηση και
- Να εργάζεται με συμβόλαιο το οποίο έχει λήξει.

Για οτιδήποτε άλλο, η παράκληση μου είναι να καταγγέλλονται οι υποθέσεις αυτές.

(Πληροφοριακό υλικό από το Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών της Κύπρου, 2010)

7.3 Πτώχευση – Παγκόσμια κρίση

Εδώ και μήνες, η οικονομική ύφεση είναι το μόνιμο θέμα συζήτησης στους Επιχειρηματικούς κύκλους. Μικροί καταστηματάρχες, μεσαίοι εμπορευόμενοι και μεγαλοεπιχειρηματίες μετρούν πόσο τους έχει επηρεάσει και προσπαθούν να κάνουν προβλέψεις, κυρίως για το πότε θα επέλθει η ανάκαμψη της οικονομίας.

Η πτώχευση πυροδοτεί ένα ντόμινο εξελίξεων και το παγκόσμιο χρηματοδοτικό σύστημα καταρρέει. Η παγκόσμια οικονομία βρισκόταν σε υπερθέρμανση. Όλος ο πλανήτης κατανάλωνε περισσότερα από όσα παρήγαγε, δανειζόταν πιο πολλά από όσα μπορούσε να πληρώσει, επένδυε με χρήματα που δεν είχε.

Το περασμένο καλοκαίρι, στην Κύπρο βρισκόμασταν ακόμη στις παραλίες, όταν ξέσπασε το κακό. Οι Κύπριοι επιχειρηματίες συζητούσαν τις εξελίξεις στις ΗΠΑ, πίνοντας αμέριμνοι τα φραπεδάκια τους στις θάλασσες του Πρωταρά. Όλοι λέγανε ότι δεν μπορεί, αλλά κανείς δεν το πίστευε κατά βάθος. Γιατί να το πιστέψει άλλωστε; Όλα πήγαιναν εκπληκτικά καλά μέχρι τότε,. Οι ρυθμοί ανάπτυξης της οικονομίας ήταν ασύλληπτα ψηλοί. Οι τράπεζες δάνειζαν εκατομμύρια ευρώ με ένα τηλεφώνημα, οι developers έκτιζαν και πουλούσαν στα χαρτιά, οι αντιπροσωπείες των Mercedes και BMW δεν προλάβαιναν να παραδίδουν αυτοκίνητα, οι μεγαλοεκδότες προγραμματίζαν τα λανσαρίσματα των νέων τίτλων περιοδικών και εφημερίδων...

Στην Κύπρο κανείς δεν κατάλαβε...

Μας πήρε τρεις μήνες να καταλάβουμε στην Κύπρο τι μας περίμενε. Να καταλάβουμε ότι η οικονομία και η αγορά μας δεν ήταν απλώς υπερθερμασμένη, αλλά βόμβα μεγατόνων έτοιμη να σκάσει.

Κανείς δεν συνειδητοποίησε ότι οι τράπεζες δάνειζαν σε επιχειρήσεις που ήθελαν να επεκταθούν, αλλά δεν είχαν ούτε business plan, ούτε λεφτά για να πληρώσουν τις δόσεις τους. Κανείς δεν προβληματίστηκε για το πώς είναι δυνατόν κάποιος που παίρνει 20.000 ευρώ ετήσιο μισθό, να αγοράζει αυτοκίνητο των 60.000 ευρώ. Κανείς δεν διερωτήθηκε ποιος θα αγόραζε τα τερατουργήματα που έκτιζαν οι developers στον Πρωταρά. Εκτός από το διοικητή της Κεντρικής Τράπεζας κανείς δεν ανησυχούσε πως κάτι δεν πήγαινε καλά με την Κυπριακή οικονομία και ότι αυτή η παγκόσμια κρίση θα ξεσκεπάζε το πρόβλημα.

Παροχές της Κυβέρνησης

Για μήνες η Κυβέρνηση κοιμόταν τον ύπνο του δικαίου. Διαβεβαίωναν ότι το 2009 - 2010 οι ρυθμοί ανάπτυξης θα είναι καλοί. Το μόνο που επιδίωκαν από την κρίση είναι να κερδίσουν επικοινωνιακούς πόντους, θριαμβολογώντας ότι κατέρρευσε ο καπιταλισμός και ότι το οικονομικό τους μοντέλο έχει δικαιωθεί. Η δική τους απάντηση στην κρίση: Παροχές. Παροχές σε συνταξιούχους και άλλες μη παραγωγικές ομάδες. Παροχές σε ομάδες που πίεζαν και φώναζαν περισσότερο, όπως οι ξενοδόχοι. Παροχές στους έκτακτους του δημόσιου.

Τα βασικά μηνύματα για τον κόσμο των Επιχειρήσεων

Ποια είναι τα βασικά μηνύματα. Τι νιώθει και τι προβλέπει ο κόσμος των επιχειρήσεων.

1. Η Κύπρος πιθανώς να μην έχει νιώσει ακόμα τη σοβαρότητα της κρίσης, όπως την έχουν αισθανθεί αλλού. Έπονται τα χειρότερα εντός του 2010. Η ανάκαμψη θα ξεκινήσει το δεύτερο εξάμηνο του 2010 πιστεύω.
2. Το θετικό είναι πως το πρόβλημα της Κύπρου δεν είναι τόσο οξύ όσο σε άλλες χώρες. Μπορεί να μην περάσουμε από την ύφεση με την έννοια της αρνητικής ανάπτυξης της οικονομίας.
3. Πολλές φορές δεν λέγεται η αλήθεια για το μέγεθος του προβλήματος. Είναι αστείο, για παράδειγμα, να λέμε ακόμη ότι ο τουρισμός θα έχει πτώση 10%.
4. Η παγκόσμια κρίση και ο αντίκτυπος της στην Κύπρο έκανε ακόμα πιο ορατά τα σημαντικά διαρθρωτικά προβλήματα της οικονομίας μας. Προβλήματα που διαδοχικές κυβερνήσεις δεν κατάφεραν να αγγίξουν, πόσο μάλλον να δώσουν λύσεις.
5. Η Κύπρος υποφέρει από έλλειψη στρατηγικού πλάνου και οράματος από τους κυβερνώντες. Δεν υπάρχει συγκεκριμένη πολιτική εξόδου από την κρίση.
6. Η Κύπρος δεν μπορεί να βγει μονή της μέσα από αυτήν την κρίση. Θα πρέπει να συνυπάρξουν καλύτερες συνθήκες στο εξωτερικό περιβάλλον.
7. Ιδιαίτερα ανησυχητικό είναι ότι ο δανεισμός στην Κύπρο βρίσκεται στο 230% του ΑΕΠ της χώρας. Αυτή την στιγμή τα κυπριακά νοικοκυριά είναι τα πιο υπερχρεωμένα στην ΕΕ.
8. Για την υπερθέρμανση της οικονομίας δεν φταίει το κράτος. Φταίνε η απληστία, η προχειρότητα, ο βραχυπρόθεσμος προγραμματισμός, ο υπερδανεισμός και η επιχειρηματική μυωπία χιλιάδων επιχειρήσεων.

Η οικονομία της Κύπρου δεν έχει εισέλθει σε φάση ύφεσης και παραμένει μια από τις λίγες χώρες της Ευρωζώνης με θετικό πρόσημο.

Η ανταγωνιστικότητα στην Κύπρο πλήττεται αυτή την στιγμή μεταξύ άλλων και από τα ψηλά επιτόκια για την βιομηχανία, την έλλειψη χρηματοδότησης και τις γραφειοκρατικές καθυστερήσεις σε διάφορους τομείς.

Η Κύπρος δεν μπορεί να βγει μόνη της από αυτήν την κρίση. Θα πρέπει να υπάρξουν καλύτερες συνθήκες στο εξωτερικό περιβάλλον. Το μόνο μέσο που έχουμε στα χέρια μας αυτή τη στιγμή είναι η αύξηση της εσωτερικής κατανάλωσης και αυτό δεν είναι εύκολη υπόθεση.

7.4 Κτυπάει κόκκινο η ανεργία

Στο 6,2% ήταν η ανεργία το Ιανουάριο, σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας.

Η απασχόληση είναι ένας τομέας που συναρτάται απόλυτα από την οικονομική ανάπτυξη και όσο οι ρυθμοί ανάπτυξης είναι υποτονικοί, αυτό σημαίνει πίεση πάνω στην απασχόληση. Η Κύπρος δέχεται τις επιπτώσεις της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, γι' αυτό και παρουσιάζεται αυξημένη ανεργία. Αναφορικά όμως με τα ποσοστά, το ποσοστό αύξησης της ανεργίας σε σύγκριση με τα αντίστοιχα περσινά ποσοστά παρουσιάζει μια σταθεροποίηση. Δηλαδή σε σύγκριση για παράδειγμα Φλεβάρη του 2010 με Φλεβάρη του 2009, το ποσοστό αύξησης έχει σταθεροποιηθεί στο 50%. Είναι μια διαπίστωση της Στατιστικής υπηρεσίας, ότι τους τελευταίους μήνες το ποσοστό αύξησης έχει σταθεροποιηθεί.

Τα σχέδια τα οποία εφαρμόστηκαν είναι πάρα πολλά. Η αρχή ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού έχει εφαρμόσει μία σειρά από μέτρα. Ένα από τα σχέδια αυτά, είναι το μόνο σε επιχειρησιακά προγράμματα κατάρτισης. Η φιλοσοφία του σχεδίου αυτού είναι οι

επιχειρήσεις αντί να απολύσουν το προσωπικό τους, να αξιοποιήσουν την κατάρτιση και να διατηρούν το προσωπικό τους. από το συγκεκριμένο σχέδιο επωφελήθηκαν το 2009 πέραν από έξι χιλιάδες εργαζόμενοι. Εφαρμόζεται επίσης με επιτυχία, πρέπει να πούμε, το σχέδιο επιχορήγησης επιχειρήσεων για πρόσληψη απόφοιτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Είναι ένα σχέδιο που δίνει την δυνατότητα σε επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν άνεργους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι ταυτόχρονα θα καταρτιστούν και θα εργάζονται μαζί. Το ανώτατο χορήγημα που δίνουν είναι 1.600 ευρώ.

Μεγάλο ενδιαφέρον έχει επίσης επιδειχθεί και για το σχέδιο επιχορήγησης της κατάρτισης στην επιχείρηση, με στόχο άνεργοι να αποκτήσουν πείρα σε συγκεκριμένα επαγγέλματα τα οποία σήμερα καταλαμβάνουν κυρίως εργαζόμενοι από τρίτες χώρες. Πέραν τούτων των προγραμμάτων, το υπουργείο έχει εφαρμόσει δύο έκτακτα σχέδια στήριξης της απασχόλησης και των ανέργων. Το πρώτο σχέδιο είναι αυτό βάσει του οποίου δίδεται επιχορήγηση στις επιχειρήσεις για πρόσληψη ανεργιών, του ύψους των 60% του μισθού κάθε ενός που θα προσληφθεί από επιχείρηση για 6 μήνες. Το δεύτερο σχέδιο είναι αυτό που εγκρίθηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο, ύψους οκτώ εκατομμυρίων ευρώ.

Η φιλοσοφία του σχεδίου αυτού είναι ότι θα στηρίξουν τις επιχειρήσεις για να μπορέσουν να συγκρατήσουν και να αξιοποιήσουν το υφιστάμενο ανθρώπινο δυναμικό τους, ενώ ταυτόχρονα η επιχείρηση θα πρέπει να υποβάλλει και ένα επιχειρηματικό πλάνο ενεργειών, μέσα από το οποίο θα βγει από την κρίση. Το ανώτατο χορήγημα που θα δοθεί στην κάθε επιχείρηση είναι 90 χιλιάδες ευρώ. Ελπίζουμε ότι με αυτό τον τρόπο, αφού χρησιμοποιηθεί από τις επιχειρήσεις, ότι θα έχουμε ακόμα ένα εργαλείο στήριξης των επιχειρήσεων ώστε να μην απολύσουν ανθρώπινο δυναμικό.

Πολύ χονδρικά μιλώντας, το συνολικό ποσό που έχουμε στην διάθεση μας, είτε από τους προϋπολογισμούς της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, είτε από συγχρηματοδοτούμενα σχέδια, είναι περίπου 20 εκατομμύρια ευρώ. Μάλιστα, οι δράσεις σε αυτό το τομέα χωρίζονται σε δύο τομείς. Πρώτον, έχουν εντατικοποιηθεί και βελτιωθεί οι έλεγχοι μας, οι επιθεωρήσεις μας για σκοπούς πάταξης και αδήλωτης και παράνομης εργασίας.

Από τον Απρίλιο πέρσι μέχρι και το τέλος του περασμένου χρόνου, πέραν των δύο χιλιάδων τρακοσίων υποστατικών σε διάφορους τομείς της οικονομίας, με επικέντρωση την ξενοδοχειακή βιομηχανία, έχουν επιθεωρηθεί για σκοπούς αδήλωτης και παράνομης εργασίας. Πρόσθετα προς τούτο, πρόσφατα έχουν αποφασίσει να επεκτείνουν το ωράριο εξυπηρέτησης του κοινού από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης. Δύο είναι τα κεντρικά σημεία που προσπαθούμε να επιτύχουμε με τις ενέργειες μας αυτές. Πρώτο, να μην υπάρχει αυτή η μεγάλη συσσώρευση ανέργων τα πρωινά και δεύτερο, να μπορούμε, εφόσον επιταχύνουμε τις διαδικασίες εγγραφής, να επιταχύνουμε και τις διαδικασίες πληρωμής του επιδόματος.

(Πληροφοριακό υλικό από την Ευρωπαϊκή στατιστική υπηρεσία, 2010)

Το Υπουργείο Οικονομικών μου έχει δώσει κάποιες προβλέψεις. Εγώ εκείνο που θέλω να πω είναι ότι είναι δύσκολα τα πράγματα. Η προσπάθεια όλων μας θα πρέπει να είναι, να δοθεί έμφαση στο αναπτυξιακό κομμάτι της οικονομίας, το οποίο θα δημιουργήσει και νέες θέσεις εργασίας. Ποσοστό πρόβλεψης για το 2010 έχει δώσει το Υπουργείο Οικονομικών, το οποίο είναι στο 6,5%. Το Υπουργείο Εργασίας έχει δώσει τα εργαλεία στις επιχειρήσεις για να μην απολύσουν και ταυτόχρονα και να

προσλάβουν άνεργους. Για μένα είναι αδιανόητο να καταλήγουμε σε απολύσεις χωρίς να περάσουμε από τη διαδικασία αξιοποίησης αυτών των εργαλείων.

(Πληροφοριακό υλικό από το Υπουργείο Οικονομικών)

7.5 Εισηγήσεις Ομοσπονδίας Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ) για αντιμετώπιση της ανεργίας.

Η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ) παρακολουθώντας με προσοχή τις εξελίξεις σε σχέση με την ανεργία και θεωρώντας την ως την σημαντικότερη απειλή για την οικονομική και κοινωνική σταθερότητα στην Κύπρο, με βοηθάει με πέντε εισηγήσεις για την αντιμετώπιση της.

1. Ενεργητική αξιοποίησης των αποθεματικών του Ταμείου Πλεονάζοντος Προσωπικού

Από τα αποθεματικά του Ταμείου Πλεονάζοντος Προσωπικού (τα οποία ξεπέρασαν τα 300 εκατ. Ευρώ) μπορούν να καλύπτονται για ένα τακτό χρονικό διάστημα οι νομικά υποχρεωτικές εισφορές στα διάφορα ταμεία (πλην του Ταμείου Αδειών) που συμποσούνται σε 10,5% επί του μισθολογίου, σε περίπτωση πρόσληψης ανέργου εντός των πρώτων δύο ή τριών μηνών από την ημέρα που αυτός κατέστη άνεργος (εννοείται όχι από την επιχείρηση που τον απέλυσε ή από άλλη συνδεδεμένη με αυτή).

Με δεδομένο ότι οι μισθοί πρόσληψης στους βασικούς κλάδους της οικονομίας κυμαίνονται γύρω στα €1300 μηνιαίως ή €17.000 ετησίως, το 10,5% των μισθών 10,000 ατόμων ισούται με ετήσια δαπάνη περίξ των 18 εκ. ευρώ.

Η κάλυψη αυτή μπορεί να ισχύει για ένα χρόνο και σε περίπτωση απόλυσης λόγω πλεονασμού πριν την παρέλευση 12 μηνών, η σχετική δαπάνη θα επιστρέφεται από την επιχείρηση στο Ταμείο Πλεονασμού.

Τα ποσοστά ανεργίας τους τελευταίους μήνες παραμένουν σημαντικά ψηλότερα από τα ποσοστά των αντίστοιχων περιόδων προηγούμενων χρόνων.

2. Αξιοποίηση των Αποθεματικών της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑνΑΔ)

Τα πρόσφατα εξαγγελθέντα σχέδια της ΑνΑΔ (μονοεπιχειρησιακά προγράμματα αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης) μπορούν να τροποποιηθούν ώστε σε όσους εγγεγραμμένους ανέργους ενταχθούν σε προγράμματα επανακατάρτισης / επανεκπαίδευσης για την κάλυψη των δηλωθεισών κενών θέσεων εργασίας ή για την αντικατάσταση αλλοδαπών τρίτων χωρών, να καταβάλλεται χορήγηση που να εκπροσωπεί το 75% των τελευταίων απολαβών τους.

Το χορήγηση θα μπορεί να καταβάλλεται για το διάστημα του προγράμματος κατάρτισης καθώς και για 2 – 3 μήνες μετά την πρόσληψη (για on-the-job training) ως κίνητρο σε επιχειρήσεις για αποδέσμευση αλλοδαπών και υπό την προϋπόθεση ότι δεν έχουν προβεί σε πλεονασμούς στους 12 τελευταίους μήνες.

3. Σχεδιασμός και προκήρυξη Κρατικού Βραβείου Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Προτείνουμε τον σχεδιασμό διαγωνισμού εταιρικής υπευθυνότητας των επιχειρήσεων με κριτήρια την μη απόλυση προσωπικού, την πρόσληψη ανέργων και την αντικατάσταση αλλοδαπών με Κύπριους ανέργους σε συνδυασμό με το μέγεθος των οικονομικών δυσκολιών που θα αντιμετωπίσουν στη 2ετία 2009 – 2010.

Ο διαγωνισμός μπορεί να αφορά χωριστά τις μεγάλες επιχειρήσεις και τις μικρομεσαίες, να αναφέρεται στο σύνολο της οικονομίας ή στους συγκεκριμένους ευάλωτους τομείς και τα βραβεία να είναι αξίας λόγου / δελεαστικά πχ, χρηματικά Bonus €500χιλιάδες για το πρώτο, €300χιλιάδες για το δεύτερο, €100χιλιάδες για το τρίτο, φοροαπαλλαγή για αριθμό ετών κλπ.

4. Εισαγωγή του θεσμού του "Μερικώς Άνεργου"

Επιχειρήσεις που επιθυμούν να προσλάβουν άνεργους για μερική απασχόληση (τουλάχιστον 20 ώρες εβδομαδιαία) θα καταβάλλουν την ανάλογη αντιμισθία στον εργαζόμενο – άνεργο ο οποίος όμως να μπορεί να λαμβάνει απεργιακό επίδομα για το χρόνο που αυτός δεν θα εργάζεται.

Με την εισήγηση αυτή οι άνεργοι θα μπορούν να έχουν ψηλότερα εισοδήματα από ότι το απεργιακό επίδομα, ενώ θα δημιουργηθούν ενδεχόμενα προϋποθέσεις για πρόσληψη πλήρους απασχόλησης.

5. Ανάθεση Υπηρεσιών του Δημόσιου στον ιδιωτικό τομέα

Με στόχο την εργοδότηση ανέργων καθώς και τη μείωση του συνεχώς διογκούμενου κρατικού τομέα που χαρακτηρίζεται από ψηλό λειτουργικό κόστος, δαιδαλώδη γραφειοκρατία και καθυστερήσεις στην προώθηση θεμάτων, η ΟΕΒ εισηγείται την ανάθεση υπηρεσιών του Δημόσιου στον Ιδιωτικό τομέα.

Μεγάλος αριθμός υπηρεσιών ή διεργασιών του δημόσιου θα μπορούσε να διεξάγεται από τον Ιδιωτικό Τομέα, πιο γρήγορα, πιο οικονομικά ενώ εκατοντάδες νέες θέσεις εργασίας θα μπορούσαν να δημιουργηθούν.

(Πληροφοριακό υλικό από την Ομοσπονδία εργοδοτών και βιομηχάνων (ΟΕΒ), 2010

)..

7.6 Κυπριακή Οικονομία – Χλιαρή Ανάκαμψη

Τι προβλέπει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την οικονομία της Κύπρου το 2010, πως ερμηνεύονται και αναλύονται οι προβλέψεις των οικονομικών δεικτών αξιολόγησης. • Περίοδο ισχνών αγελάδων αναμένεται να διανύσει κατά την επόμενη διετία η Κυπριακή οικονομία. Η ανάκαμψη προβλέπεται ότι θα είναι χλιαρή και με ρυθμούς χαμηλότερους από τους αντίστοιχους Ευρωπαϊκούς.

Ενδεικτικές προβλέψεις 2010:

Ρυθμός ανάπτυξης 0,1%, Δημόσιο – Νομικό έλλειμμα 5,7%, Πληθωρισμός 3,1%, Ανεργία 6,6%, Ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών -9%.

Εάν επαληθευτούν οι προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, τα νοικοκυριά και οι επιχειρήσεις θα περάσουν στιγμές που θα περάσουν στιγμές που θα ομοιάζουν με εκείνες που έζησαν μετά την τούρκικη εισβολή του 1974.

Προβλέπουμε χλιαρή ανάκαμψη την επόμενη δεκαετία, με ιδιαίτερα χαμηλούς ρυθμούς, που θα είναι κατώτεροι από τους αντίστοιχους ευρωπαϊκούς. Αυτό οδηγεί την χώρα μας σε ένα φαύλο κύκλο ελλειμμάτων και χρεών, ενώ η ανεργία θα κτυπήσει κόκκινο, φθάνοντας στο υψηλότερο σημείο των τελευταίων 30 χρόνων. Εάν επιβεβαιωθούν οι προβλέψεις της Επιτροπής, τότε κατά πάσα πιθανότητα και η Κύπρος θα βρεθεί την άνοιξη σε καθεστώς κοινοτικής επιτήρησης μαζί με άλλες 13 χώρες της ευρωζώνης.

Σύμφωνα με την Επιτροπή, το δημοσιονομικό έλλειμμα της Κύπρου αναμένεται να φθάσει κατά το 2010 το 5,7% και το 5,9% το 2011, ενώ το 2009 κυμάνθηκε στο 3,5%

από πλεόνασμα 0,9% το 2008. Όπως προειδοποιεί η Κομισιόν, η μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα των δημοσιονομικών χειροτερεύει, λόγω των μεγάλων αυξήσεων στο κρατικό μισθολόγιο και των μη στοχευόμενων κοινωνικών παροχών.

Σε σχέση με την οικονομική ανάπτυξη, η Επιτροπή εκτιμά ότι η κυπριακή οικονομία θα ανακάμψει στο 0,1% το 2010 και στο 1,3% το 2011. Η συρρίκνωση της κατά το 2009 είχε κυμανθεί στο 0,7%. Παράλληλα, η επιβράδυνση της οικονομίας θα οδηγήσει σε απώλεια θέσεων εργασίας, ανεβάζοντας την ανεργία στο 6,6% το 2010 και στο 6,7 το 2011. Το 2009 είχε κυμανθεί στο 5,6%.

Ως αποτέλεσμα της συρρίκνωσης της ανάπτυξης και της αύξησης του ελλείμματος, το δημόσιο χρέος ως ποσοστό του ΑΕΠ αναμένεται να ανέλθει στο 58,6% το 2010 και στο 63,4% το 2011. Το 2009 είχε κυμανθεί στο 53,2%. Για την Κύπρο το έλλειμμα φέτος θα είναι το τρίτο χαμηλότερο στην ευρωζώνη μετά την Φιλανδία και το Λουξεμβούργο.

Ο πληθωρισμός, ο οποίος το 2009 βρέθηκε σε εξαιρετικά χαμηλά επίπεδα 0,8%, το 2010 θα σημειώσει αύξηση, φθάνοντας στο 3,1%, ενώ θα περιοριστεί στο 2,5% το 2011. Παρά τα αρνητικά αυτά στοιχεία, η Κύπρος θα εξακολουθήσει να βρίσκεται μεταξύ των τριών χωρών της ευρωζώνης με τις καλύτερες επιδόσεις.

Οικονομικοί Δείκτες 2010 (Σύμφωνα με τις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής)

ΧΩΡΕΣ	ΑΝΑΠΤΥΞΗ	ΑΝΕΡΓΙΑ	ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΟ ΕΛΛΕΙΜΜΑ	ΔΗΜΟΣΙΟ ΧΡΕΟΣ	ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΤΡΕΧΟΥΣΩΝ ΣΥΝΝΑΛΛΑΓΩΝ
ΚΥΠΡΟΣ	0,1%	6,6%	5,7%	58,6%	-9%
ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	0,9%	8,7%	5,7%	80,3%	-1,6%
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	1,2%	9,2%	5%	76,7%	3,7%
ΕΛΛΑΔΑ	-0,3%	10,2%	12,2%	124,9%	-7,9%
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	-1,4%	14%	14,7%	82,9%	-1,5%

Ευρώπη, σταδιακή ανάκαμψη

Σύμφωνα με τις προβλέψεις της Επιτροπής, η οικονομία της ΕΕ άρχισε να βγαίνει από την ύφεση το δεύτερο εξάμηνο του 2009.

Προβλέπεται, συνεπώς, σταδιακή ανάκαμψη και το ΑΕΠ εκτιμάται ότι θα αυξηθεί κατά ¾% το 2010 και 1½%, περίπου, το 2011. Η αναμενόμενη αύξηση της οικονομικής δραστηριότητας στο εγγύς μέλλον θα οφείλεται στις βελτιώσεις των περιβαλλοντικών και χρηματοοικονομικών συνθηκών καθώς και στα σημαντικά μέτρα φορολογικής και δημοσιονομικής πολιτικής που έχουν παρθεί. Παράλληλα, μια σειρά από παράγοντες αναμένεται ότι θα περιορίσουν την ιδιωτική ζήτηση και το ρυθμό της ανάκαμψης.

Ειδικότερα, η κατάσταση στην αγορά εργασίας θα παραμείνει δυσμενής και το ποσοστό ανεργίας προβλέπεται να ανέλθει στο 10¼% στην ΕΕ. Το δημόσιο έλλειμμα, επίσης, αναμένεται να αυξηθεί και να φθάσει στο 7½% του ΑΕΠ κατά το 2010 και να

μειωθεί ελαφρά κατά 2011, καθώς θα αρχίσει να ανακάμπτει η οικονομία και να λήγουν σταδιακά τα προσωρινά μέτρα.

Δείκτες Αξιολόγησης

Ποιοι είναι, όμως, οι βασικοί οικονομικοί δείκτες και ποια τα ποιοτικά χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει η κυπριακή οικονομία, για να θεωρείται υγιής;

Τα βασικά οικονομικά μεγέθη που χρησιμοποιούνται από διεθνείς οργανισμούς για την αξιολόγηση μιας οικονομίας είναι ο ρυθμός ανάπτυξης του Ακαθάριστου Εγχωρίου Προϊόντος (ΑΕΠ), η ανεργία, ο πληθωρισμός, το δημοσιονομικό έλλειμμα μαζί με το δημόσιο χρέος, το ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών, η παραγωγικότητα και το χρέος του ιδιωτικού τομέα σε σχέση με το ΑΕΠ.

Οι δείκτες στο μικροσκόπιο στην Κύπρο και τον κόσμο

1. Ρυθμός Ανάπτυξης:

Ρυθμός ανάπτυξης της οικονομίας είναι η ετήσια ποσοστιαία αύξηση της παραγωγής και των εισοδημάτων σε πραγματικούς όρους. Οι αυξήσεις λόγω πληθωρισμού δεν λαμβάνονται υπόψη.

Ο ρυθμός ανάπτυξης μπορεί να είναι ψηλός, εάν η οικονομία είναι αναπτυσσόμενη, όπως σε Κίνα, Ινδία, Βραζιλία και Ρωσία ή χαμηλός, εάν η οικονομία είναι ανεπτυγμένη, όπως σε ΗΠΑ, Ιαπωνία, Γερμανία, Γαλλία και αλλού.

Έτσι, στις αναπτυσσόμενες χώρες βλέπουμε ρυθμούς ανάπτυξης από 8% μέχρι 12%, επειδή η χώρα διαθέτει αναξιοποίητους πόρους που προσφέρουν περιθώρια για

ανάπτυξη. Στις ανεπτυγμένες χώρες ο ρυθμός ανάπτυξης κυμαίνεται γύρω στο 3%, διότι οι οικονομίες είναι ώριμες και δεν υπάρχει πληθώρα ανεξάντλητων πόρων. Γι' αυτό και οι ανεπτυγμένες οικονομίες βασίζονται περισσότερο στη χρήση τεχνολογίας παρά στην αξιοποίηση πόρων της οικονομίας.

Η κυπριακή οικονομία είναι ένα μίγμα ανεπτυγμένης και αναπτυσσόμενης οικονομίας, με την έννοια ότι αξιοποιεί τους πόρους που διαθέτει, όχι, όμως, με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Με μια αναδιοργάνωση των πόρων και αναδιάρθρωση της οικονομικής δραστηριότητας, η κυπριακή οικονομία μπορεί να αναπτυχθεί με ψηλότερους ρυθμούς.

Όταν μια οικονομία αναπτύσσεται με ρυθμούς ανάπτυξης μεγαλύτερους του 3%, τότε δημιουργούνται πληθωριστικές πιέσεις, διότι μειώνεται η ανεργία, αυξάνονται οι απολαβές και κατ' επέκταση το εργατικό κόστος των επιχειρήσεων, με αποτέλεσμα να παρατηρούνται αυξήσεις στις τιμές. Επίσης, όταν μια οικονομία αναπτύσσεται περισσότερο από το δυνητικό ρυθμό ανάπτυξης για μια σειρά ετών – όπως έχει συμβεί στην Κύπρο τα τελευταία χρόνια – τότε είναι, σχεδόν, σίγουρο ότι θα ακολουθήσει ύφεση, όπως και έχει γίνει. Όταν ο ρυθμός ανάπτυξης είναι κάτω από το 3%, τα πράγματα είναι χειρότερα, διότι δημιουργείται ανεργία και μείωση του βιοτικού επιπέδου.

2. Ανεργία:

Η ανεργία είναι συνάρτηση του ρυθμού ανάπτυξης με καθυστέρηση μερικών μηνών, ανάλογα με τη φύση της οικονομίας. Δεν πρέπει να είναι ούτε υψηλή αλλά ούτε χαμηλή. Η επιθυμητή ανεργία κυμαίνεται από 3% μέχρι το 4%. Ψηλότερη ανεργία προκαλεί τεράστια οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα,

επιδείνωσε των δημόσιων οικονομικών και του ρυθμού ανάπτυξης της οικονομίας. Από την άλλη, όμως, όταν η ανεργία είναι χαμηλότερη του 3%, οι επιχειρήσεις δυσκολεύονται να βρουν προσωπικό και έτσι αναγκάζονται να πληρώσουν περισσότερο, με αποτέλεσμα να ανεβαίνει το εργατικό κόστος και ο πληθωρισμός.

3. Πληθωρισμός:

Ο πληθωρισμός σε μια οικονομία πρέπει να είναι χαμηλός, όχι όμως αρνητικός ούτε και μηδενικός. Ο επιθυμητός πληθωρισμός είναι μεταξύ 1% και 2%. Ο στόχος αυτός υιοθετείται από όλες τις κεντρικές τράπεζες των ανεπτυγμένων χωρών.

Αν η χώρα είναι αναπτυσσόμενη, τότε δικαιολογείται υψηλότερος πληθωρισμός, για να τροφοδοτεί την ανάπτυξη. Ο χαμηλός και υγιής πληθωρισμός είναι ωφέλιμος, διότι μικρές αυξήσεις στις τιμές, οι οποίες είναι αποτέλεσμα της αύξησης της ζήτησης, ερεθίζουν το κίνητρο του κέρδους για τους παραγωγούς, οι οποίοι θα σπεύσουν να καλύψουν την επιπρόσθετη ζήτηση για δικό τους όφελος και της οικονομίας γενικότερα.

Όταν, όμως, ο πληθωρισμός είναι αρνητικός, δηλαδή αποπληθωρισμός, τότε οι παραγωγοί αποθαρρύνονται και δεν παράγουν, διότι μειώνεται το κέρδος τους, έτσι δημιουργείται ανεργία και η οικονομία εισέρχεται σε στασιμότητα.

4. Ισοζύγιο Τρεχουσών Συναλλαγών:

Το ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών είναι ο λογαριασμός που καταγράφει τις εξαγωγές και εισαγωγές προϊόντων, τις αγορές αγαθών και υπηρεσιών. Δείχνει, δηλαδή, κατά πόσο έχουμε πουλήσει στους ξένους περισσότερα αγαθά και υπηρεσίες από ότι έχουμε αγοράσει από αυτούς. Είναι δείκτης της οικονομίας.

Σε μια υγιή οικονομία το ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών θα πρέπει να κυμαίνεται από το μείον τρία στο συν τρία. Όταν ξεφύγει από αυτά τα πλαίσια, ιδιαίτερα προς τα κάτω, τότε δημιουργείται πρόβλημα ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και εξαγωγή θέσεων εργασίας στο εξωτερικό.

Η Κύπρος το 2008 είχε έλλειμμα ύψους €2δισ, που αντιστοιχεί στο 13% του ΑΕΠ και ισοδυναμεί με 100.000 θέσεις εργασίας, εάν υποθέσουμε ότι ο μέσος μισθός στην Κύπρο είναι, περίπου, €20.000. Προς το παρόν τα ελλείμματα στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών χρηματοδοτούνται από τα ρώσικα κεφάλαια, που είναι κατατεθειμένα στις κυπριακές τράπεζες. Το μέλλον, όμως, δεν το γνωρίζει κανείς.

5. Δημοσιονομικό Έλλειμμα:

Το δημοσιονομικό έλλειμμα είναι τα έξοδα της κυβέρνησης μείον τα έσοδα.

Το σύμφωνο σταθερότητας της Ευρωζώνης περιορίζει το έλλειμμα στο 3% του ΑΕΠ και το δημόσιο χρέος στο 60% του ΑΕΠ. Όμως, είναι επιθυμητό μια χώρα να ισοζυγίζει τον προϋπολογισμό της και να μην έχει ελλείμματα, ούτε και υπερβολικά πλεονάσματα.

Το έλλειμμα αυξάνει το δημόσιο χρέος, το οποίο τελικά θα πληρώσουν οι φορολογούμενοι, ενώ το δημοσιονομικό πλεόνασμα σημαίνει ότι οι φορολογίες είναι υπερβολικές και στερούν χρήματα από την οικονομία. Λογικά, μια κυβέρνηση δικαιολογείται να τρέχει ελλείμματα σε περιόδους ύφεσης της οικονομίας και πλεονάσματα σε περιόδους υπερβολικής ανάπτυξης. Κατά μέσο όρο, όμως, το δημοσιονομικό έλλειμμα θα πρέπει να κυμαίνεται γύρω από το 0.

Η Κύπρος έχει τεράστιο πρόβλημα με το δημοσιονομικό έλλειμμα, καθώς φαίνεται ότι είναι διαρθρωτικό και μόνιμο και όχι προσωρινό, λόγω της ύφεσης. Χρειάζονται τομές και ριζοσπαστικές μεταρρυθμίσεις, για να διορθωθεί η κατάσταση.

6. Δημόσιο χρέος:

Το δημόσιο χρέος είναι ένα τεράστιο βάρος στους ώμους των νοικοκυριών. Μια χώρα δεν δικαιολογείται να έχει δημόσιο χρέος, εκτός και είναι αναπτυσσόμενη και χρειάζεται υποδομές.

Η κυπριακή κυβέρνηση έχει τεράστιο δημόσιο χρέος, περίπου €16 δις, τα οποία αναλογούν με €20.000 για κάθε πολίτη και €53.000 για κάθε Κύπριο εργαζόμενο. Τα €10 δις προέρχονται από τα χρεόγραφα που εκδίδει η κυβέρνηση, εφόσον με τον τρόπο αυτό δανείζεται χρήματα από τους πολίτες και τα αλλά έξι αφορούν χρέος στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Το τεράστιο δημόσιο χρέος θα επιβαρύνει την οικονομία στα επόμενα χρόνια και θα περιορίζει την ανάπτυξη. Ισοδυναμεί με αύξηση της φορολογίας, καθώς θα κληθούν να το πληρώσουν οι επόμενες γενιές.

7. Παραγωγικότητα:

Η παραγωγικότητα αναφέρεται στο ποσό παράγει ο μέσος εργαζόμενος σε σχέση με το προηγούμενο έτος.

Σε υγιείς οικονομικές συνθήκες η παραγωγικότητα θα πρέπει να αυξάνεται γύρω στο 2% με 3% κάθε χρόνο, επειδή οι εργαζόμενοι στην πορεία του χρόνου έχουν στη διάθεση τους καλύτερη τεχνολογία και βελτιωμένες μεθόδους παραγωγής.

Η παραγωγικότητα στην Κύπρο αυξάνεται γύρω στο 1,3% τα τελευταία δύο χρόνια, ενώ στην Ευρώπη η αύξηση υπερβαίνει το 2% και στην Αμερική προσεγγίζει το 3%.

Η παραγωγικότητα έχει τεράστια σημασία σε μια οικονομία, επειδή αυξάνει το ρυθμό ανάπτυξη της, ενώ παράλληλα συγκρατεί τον πληθωρισμό σε χαμηλά επίπεδα.

(Πληροφοριακό υλικό από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010)

7.7 Κρίσεις Ανθρώπων - Πώς σε περιόδους κρίσης διακρίνονται οι καλές και κατακρίνονται οι κακές πρακτικές κρίσεως εργαζομένων και στελεχών.

Γιατί το σενάριο ανάδειξης των ανθρώπων δουλεύει καλύτερα από εκείνο της απόλυσης; Ποια χαρακτηριστικά γιγαντώνουν έναν ηγέτη στην κρίση και ποιά αναδεικνύουν την αδυναμία κάποιου άλλου; Πως οι περικοπές μπορούν να περάσουν με όσο το δυνατό πιο ανώδυνο τρόπο και πόσο θα τις νιώσει η νέα γενιά;

Σε όποια βαθμίδα μιας εταιρείας και αν εργάζεται κάποιος, όσο και αν η τεχνολογία μειώνει την ανάγκη χρησιμοποίηση μεγάλου αριθμού προσωπικού, ο ανθρώπινος παράγοντας είναι πάντα ο σημαντικότερος για την εύρυθμη λειτουργία μίας επιχείρησης. Το θέμα είναι πως τον χειρίζεσαι και με ποιους τρόπους τον αξιοποιείς, ώστε να τον απογειώνεις αντί να τον καθλώνεις, γεγονός που θα έχει αντίκτυπο στην πορεία της εταιρείας σου.

Δυστυχώς, σε εποχές κρίσης, η κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού και γενικότερα η προσπάθεια για ενίσχυση και βελτίωση του, φαντάζει σε πολλές επιχειρήσεις ως «περιττή πολυτέλεια».

«Ζούμε σε δύσκολες, πιεστικές και ταραχώδεις εποχές. Εποχές αλλαγών, αμφισβήτησης και νέων προκλήσεων, τις οποίες το κράτος, ο πολίτης, ο καθένας ξεχωριστά και όλοι μαζί, καλούμαστε να αντιμετωπίσουμε».

Είναι τέτοιες οι εποχές, που όλοι αντιλαμβανόμαστε πιο έντονα την σημασία του ανθρώπινου κεφαλαίου για την οικονομική, κοινωνική, πολιτική και πολιτισμική ανάπτυξη ενός τόπου. «Αντιλαμβανόμαστε την σημασία της προόδου, της ανάπτυξης και της αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού ως κυρίαρχου συντελεστής της παραγωγικής διαδικασίας και της κοινωνικής προόδου».

Προκλήσεις και Προκρίσεις

Η σύγχρονη οικονομία και η κοινωνία γενικότερα έχουν να αντιμετωπίσουν τόσο βραχυπρόθεσμες όσο και μακροπρόθεσμες προκλήσεις, οι οποίες θα πρέπει να αντιμετωπιστούν σωστά, ώστε να αποφευχθούν περαιτέρω προβλήματα στο μέλλον.

Για της βραχυπρόθεσμες προκλήσεις είναι ως παράδειγμα η πιστωτική κρίση και η έλλειψη εμπιστοσύνης στο οικονομικό πρόβλημα.

Επίσης, είναι η οικονομική ύφεση, η ανεργία που παίρνει ανησυχητικές διαστάσεις αλλά και η κοινωνική ανησυχία.

Ο τομέας των μακροπρόθεσμων προκλήσεων περιλαμβάνει τον αντίκτυπο από την κλιματικά αλλαγή, τη μεταφορά της παγκόσμιας δύναμης, η οποία τα τελευταία χρόνια άρχισε να στρέφεται πέραν των ΗΠΑ προς τη Μέση Ανατολή, την Ασία και την Ρωσία.

Επίσης, πολύ σημαντική πρόκληση είναι η μείωση των πηγών στον πλανήτη και η αύξηση του πληθυσμού, ο οποίος έχει ξεπεράσει τα έξι δισεκατομμύρια. «Πως εργοδοτούμε αυτούς τους ανθρώπους και πως τους αξιοποιούμε στην εργασία, για να πάρουμε απ' αυτούς ό, τι πιο παραγωγικό; ». Και πως μπορούμε να αντεπεξέλθουμε στις προκλήσεις με επιτυχία; «Υπάρχουν οι τρόποι» και αυτό πρέπει να το συνειδητοποιήσουν όσοι ψάχνουν την ευκαιρία να αναδειχθούν στους δύσκολους αυτούς καιρούς. Όσο για τις εταιρείες, είναι σημαντικό να αναλαμβάνονται τις ανάγκες των πελατών τους, οι οποίες σε περιόδους κρίσης είναι αυξημένες.

Η επιτυχία, είναι παιδί της ικανής ηγεσίας τόσο σε επιχειρηματικό όσο και σε κυβερνητικό επίπεδο: «Χρειάζεται ηγεσία που να έχει όραμα, εξυπνάδα, κίνητρο και να μπορεί να αντιλαμβάνεται την παγκοσμία προοπτική»

Ανθρώπινα Έργα

«Όλα κινούνται με βάση τους ανθρώπους», και την διαφορά σε καιρούς πρόκλησης την κάνουν:

- Η υψηλή αυτοπεποίθηση, όχι όμως η αλαζονεία
- Η συνεργασία
- Η καινοτομία
- Οι ανοιχτόμυαλοι άνθρωποι
- Η ευελιξία

Κατά την οργανωτική δράση απαιτούνται:

- Υψηλή ποιότητα, συνεργασία και εμπειρία σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού

- Ανεπτυγμένα άτομα που εργάζονται σε επιτυχημένο περιβάλλον
- Ορθή χρησιμοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου
- Καθοδήγηση και εμπειρική μάθηση.

Παρελθόν, Παρόν και Μέλλον

Στην οικονομική κρίση έγιναν μειώσεις μισθών μέσα σε μία νύκτα, ενώ παράλληλα εντατικοποιήθηκαν οι συζητήσεις για αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης και για αλλαγή στους όρους των συντάξεων.

Το 2009 ήταν μια χρονιά που θα θυμόμαστε για τις αλλαγές στους μισθούς , ενώ κατά το 2010 θα συνεχιστεί το πάγωμα σε μισθούς στελεχών. Σε κάποιες περιπτώσεις, μάλιστα, μπορεί να υπάρξουν και μειώσεις, περικοπές σε εταιρικά αυτοκίνητα, καύσιμα και έξοδα υγείας. Το θετικό, πάντως, είναι πως τα καλά στελέχη έχουν ακόμη ζήτηση.

Το παράδοξο είναι, πως αν και σε παγκόσμιο επίπεδο θα δοθούν αύξησης της τάξης του 2,8%, το 27% των εταιρειών μιλούν για μείωση προσωπικού. Οι περισσότερες εταιρείες, πάντως, επιλέγουν αναδιάρθρωση και κατά δεύτερο λόγω πάγωμα μισθών, για να αντιμετωπίσουν την κρίση, ενώ το 39% των επιχειρήσεων αναδιοργανώνουν τα μόνους του.

«Στόχος είναι να βγουν οι εταιρείες από την κρίση σε στρατηγικές που θα εγγυηθούν μακροχρόνια επιτυχία», κατέληξα λοιπόν στο συμπέρασμα ότι: «Στις καλές εποχές ανεχόμαστε τις φτωχές επιδόσεις, στις δύσκολες, όμως, όχι».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VIII - ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

8.1 Μεθοδολογία

Αρχικά η μέθοδος που θα χρησιμοποιήσω για να υλοποιήσω την έρευνα μου είναι η μέθοδος του τυποποιημένου ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο θα περιέχει ερωτήσεις οι οποίες θα μπορούν να εξετάσουν τόσο τις αντιλήψεις των εργαζόμενων όσο και τις προκαταλήψεις τους γύρω από το θέμα της επιχείρησης, ως επίσης τους τρόπους που θεωρούν οι ίδιοι πως είναι ενημερωμένοι. Στη συνέχεια επιδιώκω οι ερωτήσεις που θα είναι τυποποιημένες στο ερωτηματολόγιο να είναι διερευνητικές έτσι ώστε να αναδείξουμε το βαθμό ύπαρξης του προβλήματος ή ενημέρωσης στην Κυπριακή επιχείρηση του σήμερα. Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου θα είναι κλειστού τύπου αφού πρόκειται για ποσοτική έρευνα, έτσι ώστε να μην χρειαστεί η απαντήσεις τους να βασίζονται σε υποκειμενικά κριτήρια που ίσως προβλέπεται να επηρεάσουν όχι μόνο τα αποτελέσματα αλλά και το χρόνο που διαθέτουμε για το πόρισμα των αποτελεσμάτων, αφού με τον τρόπο αυτό πρόκειται για να χρονοβόρα διαδικασία. Οι ερωτήσεις επίσης που θα περιέχει το ερωτηματολόγιο δεν θα ξεπερνούν τις τριανταπέντε και ο χρόνος που θα χρειαστούν για να το απαντήσουν δεν θα ξεπερνά τα επτά λεπτά. Ο λόγος είναι για να μην γίνει κουραστικό στους ερωτώμενους, που ίσως ενδέχεται να μην το ολοκληρώσουν. Οι ερωτήσεις θα είναι σαφείς και κατανοητές έτσι ώστε να μην υπάρξει κανένα πρόβλημα στους ερωτώμενους κατά την υλοποίησή του. Τα ερωτηματολόγια που θα δοθούν στους ερωτώμενους, θα δοθούν προσωπικά σε νέους εργαζόμενους εν ώρα ελεύθερου χρόνου έτσι ώστε να έχουν στη διάθεσή τους το

κατάλληλο χρόνο που χρειάζεται για να το απαντήσουν. Στα ερωτηματολόγια αρχικά θα περιέχει μια περιγραφή της ιδιότητας μου. Εν συνέχεια θα περιγράφεται το δικαίωμα που τους παρέχεται να μην απαντήσουν σε ερωτήσεις που θα τους φέρουν σε δύσκολη θέση, καθώς και την αρχή της εχεμύθειας. Τα ερωτηματολόγια που θα δοθούν θα είναι δομημένα και θα χωρίζονται σε πέντε μέρη α) δημογραφικά στοιχεία, β) ενημέρωση/πληροφόρηση, γ) αντιλήψεις, δ) προκαταλήψεις/στερεότυπα και ε) οι στάσεις των εργαζομένων. Η ανάλυση των δεδομένων θα γίνει βάση του συστήματος spss και κωδικοποίηση απαντήσεων σε αριθμούς για εύκολη καταγραφή και επεξεργασία των δεδομένων. (Javeau. C 2000)

8.2 Είδος της Έρευνας

Πρόκειται για ποσοτική έρευνα η οποία έχει σταθερή και δύσκαμπτη δομή. Βασικό γνώρισμα της ποσοτικής έρευνας είναι ότι επιτρέπει την σύνδεση δύο ή περισσότερων χαρακτηριστικών για μεγάλο αριθμό περιπτώσεων, αναδεικνύοντας έτσι τις γενικές τάσεις που εμφανίζονται στο δείγμα. Η ποσοτική έρευνα επικεντρώνεται στη μέτρηση των θεωρητικών εννοιών μέσω εργαλείων όπως το τυποποιημένο ερωτηματολόγιο. Μερικές θεωρητικές έννοιες μπορεί να είναι η κοινωνική απομόνωση ή η περιθωριοποίηση τα οποία ορίζονται με βάση τα συνθετικά τους στοιχεία τα οποία στη συνέχεια προσδιορίζονται εμπειρικά με κατάλληλους δείκτες όπως για παράδειγμα υπό μορφή ερωτήσεων. Σκοπός της θεωρίας είναι να συνδέσει εννοιολογικά τις γενικές επαγγελματικές τάσεις που παρατηρούνται. Συγκεκριμένα η ποσοτική έρευνα εκθέτει τα θετικιστικά της στοιχεία στην αναγκαιότητα μέτρησης και εμπειρικής υπόστασης των θεωρητικών εννοιών, στη σημασία ανεύρεσης αιτιωδών συνδέσεων των μεταβλητών,

καθώς επίσης και στην έμφαση στις εμπειρικές γενικεύσεις και συνεπώς στις κανονικότητες των κοινωνικών φαινομένων. (Javeau. C 2000)

Συνοπτικά μπορώ να αναφέρω ότι στη ποσοτική έρευνα έχω αντικειμενικότητα αποτελεσμάτων και μπορεί να καλύψει ένα μεγάλο ποσοστό πληθυσμού ομάδας. Παρέχει εύκολη και ταχεία επεξεργασία των δεδομένων μέσω εξειδικευμένου ηλεκτρονικού λογισμικού ανάλυσης στατιστικών δεδομένων. Επίσης έχει την δυνατότητα να παρέχει εύκολη σύνδεση και σύγκριση δύο ή περισσότερων μεταβλητών όπως για παράδειγμα συσχέτιση φύλου με την ηλικία. Τέλος με την ποσοτική έρευνα αναδεικνύονται γενικές τάσεις του πληθυσμού.

Ο λόγος που με οδήγησε στην επιλογή της ποσοτικής έρευνας είναι γιατί σε αντίθεση με την ποιοτική δεν πρόκειται για μια χρονοβόρα διαδικασία που θα χρειαστεί εις βάθος έρευνα. Επίσης στην ποσοτική έρευνα η πραγματικότητα είναι αντικειμενική σε αντίθεση με την ποιοτική έρευνα που η πραγματικότητα είναι υποκειμενική, εξάλλου στόχος της έρευνας είναι να αναδείξω την αντικειμενική πραγματικότητα στο θέμα της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού.

8.3 Σκοπός της Έρευνας

Ο σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι να διερευνήσω τις αντιλήψεις των εργαζομένων για τους λόγους ύπαρξης του προβλήματος, τους τρόπους αντιμετώπισης και η γενικότερη ευαισθητοποίηση των εργαζομένων στο θέμα της επιχείρησης. μέσα από την έρευνα στοχεύω να διαπιστώσω κατά πόσο ενημερωμένοι είναι οι εργαζόμενοι σχετικά με τους προϊσταμένους τους και πώς απ' τη δική τους πλευρά αντιλαμβάνονται

οι ίδιοι την επιχείρηση, ποια είναι η στάση τους και ποιες είναι οι τυχόν προκαταλήψεις τους στο θέμα του επαγγελματισμού. (Μακρυγιωργάκης, Μ. 2001).

8.4 Δειγματοληψία

Πρόκειται για μια ποσοτική έρευνα εφόσον γίνεται με βάση αριθμούς ατόμων, όπου μπορούν να μετρηθούν. Η έρευνα που θα γίνει σύμφωνα με το ποιο κάτω ερωτηματολόγιο θα είναι βάση **τυχαίου δείγματος** που θα παρθεί από ελληνοκύπριους πολίτες, συγκεκριμένα **νέους εργαζόμενους**. Οι περισσότερες ερωτήσεις όπου θα δοθούν θα είναι **τύπου «κλειστές»** με αποτέλεσμα να μπορούν οι εργαζόμενοι να απαντήσουν κατά κάποιον τρόπο ποιο αντικειμενικά, και να αποφεύγονται οι δικές τους υποκειμενικές απόψεις. **Το μέγεθος του ερωτηματολογίου δεν θα υπερβαίνει τα 100 άτομα.** Το δείγμα των ατόμων θα αποτελείται από 50 εργαζόμενες γυναίκες και από 50 εργαζόμενους άντρες ο λόγος όπου επιλέχτηκε ίσος καταμερισμός γυναικών και αντρών είναι για να ελεγχτεί εάν είναι και κατά πόσο μπορεί να είναι περισσότερο ενημερωμένο για το θέμα μας το ένα φύλο από το άλλο. Η ηλικία των ατόμων θα πρέπει να αρχίζει από 23 μέχρι 30 το περισσότερο και είναι άγαμοι. Ο σκοπός όπου καθορίστηκαν κάποιες συγκεκριμένες ηλικίες είναι για να ερευνηθεί το πώς αντιλαμβάνεται, σκέφτεται, ενθαρρύνει, συνειδητοποιεί η κρίνουν οι εργαζόμενοι την επιχείρηση.

8.5 Ερωτήματα / Υποθέσεις

Σχετικά με κάποιες κατά την γνώμη μου βασικές υποθέσεις και ερωτήματα όπου συγκρότησα στο μυαλό μου, με οδήγησαν στο να καταλήξω, να συντάξω και να ολοκληρώσω το τελικό μου ερωτηματολόγιο. Μερικές υποθέσεις μου κυρίως προσπάθησα να στηριχτώ πάνω σε ερωτήματα που πιθανόν κατά την άποψη μου οι εργαζόμενοι να μην τα γνώριζαν και τόσο καλά σε αντίθεση με κάποια αλλά ερωτήματα που ίσως κατά την γνώμη μου να ήταν πιο γνωστά για το κοινό που απευθύνομε. Επίσης προσπάθησα οι ερωτήσεις μου να διαμορφωθούν με τρόπο σαφές πιο απλοποιημένο και κατανοητό εφόσον για του ερωτώντες μου με βάση τα αρχικά μου κριτήρια δεν θεωρείτε το πεδίο τους όπως ούτε το αντικείμενο τους και πολλοί πιθανός να μην γνωρίζουν κάποιες δικές μου ορολογίες.

8.6 Ηθικά Ζητήματα – Ζητήματα Δεοντολογίας

Οι περισσότερες επαγγελματικές έρευνες όπως γνωρίζουμε περιέχουν παρέμβαση σε κάποιες μορφές της κοινωνικής ζωής. Πάντοτε υπάρχει το ρίσκο σε κάποιο ερευνητικό ερώτημα εφόσον δεν γνωρίζεις τι μπορεί να θεωρηθεί ενοχλητικό ή προσβλητικό προς αυτό το άτομο, ακόμα ρωτώντας και μια αθώα ερώτηση θα μπορούσε να κριθεί προσβλητική από τον συμμετέχοντα.

Μερικά από τα πιο βασικά ηθικά ζητήματα όπου θα πρέπει να ληφθούν υπόψη πριν την δημιουργία έρευνας είναι:

- Οποσδήποτε πρέπει να υπάρχει ένα μικρό εισαγωγικό κείμενο όπου εξηγούμε ποιο είμαστε. Επίσης δίνω ένα σκοπό και τίτλο στο αντικείμενο που θέλω να εξετάσω, σε περίπτωση όπου υπόσχομαι ανωνυμία και εχεμύθεια πρέπει να

είμαστε σίγουροι ότι θα τηρηθεί και ότι αυτό μπορώ να το πετύχω, διαφορετικά παραπλανώ τους ερωτώμενους.

- Εάν υπάρξει μια μελλοντική πρόσβαση αποτελεσμάτων της έρευνας τότε εξηγώ στο εισαγωγικό κείμενο πώς και πότε θα μπορέσουν να το κάνουν
- Πρέπει να καθοριστεί ξεκάθαρα ο τρόπος επιστροφής του ερωτηματολογίου για τυχόν παρεξηγήσεις
- Στο εισαγωγικό σημείωμα είμαι πάντα ειλικρινής για οτιδήποτε με ρωτήσουν και προσπαθώ να κερδίσω την εμπιστοσύνη των ερωτώμενων
- Οι οδηγίες πάνω στο ερωτηματολόγιο είναι απαραίτητες για να καθοδηγούν το άτομο στο τι πρέπει να κάνει
- Οι οδηγίες πρέπει να είναι σαφές (πχ βάλτε ένα χ στο τετραγωνάκι που ισχύει)
- Οι ερωτήσεις πρέπει να είναι κατανοητές και ενδιαφέρον στους ερωτώμενους
- Οι ερωτήσεις πρέπει να είναι απλές, σύντομες, σεμνές και να μην προσβάλλουν τον ερωτώμενο
- Οι προσωπικές ή ευαίσθητες ερωτήσεις (πχ πόσο χρόνών είστε?, πόσα παιδιά έχετε? κτλ) πρέπει να μπαίνουν στο τέλος γιατί μπορεί να οδηγήσουν στην απόσυρση του συμμετέχοντα
- Ο κάθε ερωτώμενος έχει το δικαίωμα να αποσύρει τη συμμετοχή του σε οποιαδήποτε φάση επιθυμεί και αυτό πρέπει να είναι εις γνώση του
- Είναι δικαίωμα του κάθε ερωτώμενου να μην απαντήσει σε κάποιες ερωτήσεις που δεν επιθυμεί.(Javeau, C. 2000).

8.7 Εκτίμηση Δυσκολιών

Όπως κάθε άνθρωπος είναι φυσικό σε κάθε νέο ξεκίνημα του να αντιμετωπίσει δυσκολίες, έτσι και εγώ πρόκειται να αντιμετωπίσω τις δικές μου δυσκολίες. Ίσως κάποιες δυσκολίες που προκύψουν κατά την πραγματοποίηση της εργασίας μου να είναι:

- όσο πιο συγκεκριμένο είναι το δείγμα μου τόσο πιο δύσκολο είναι να βρω τα άτομα
- οι περισσότεροι ίσως να μην απαντήσουν στα ερωτηματολόγια που θα δοθούν
- μερικά ερωτηματολόγια ίσως να μην επιστραφούν
- πολλοί ερωτώμενοι πιθανόν να κρίνουν ένα ζήτημα κουραστικό να απαντηθεί με αποτέλεσμα να προτιμήσουν την αποφυγή του
- πρέπει να είμαι ξεκάθαροι στο τι ζητάω. Χρειάζεται να προσέξω οι ερωτήσεις να είναι κατανοητές όχι για μας, αλλά για τους ερωτώμενους
- εάν οι ερωτήσεις μου είναι πολύ γενικές αργότερα θα με δυσκολέψουν στο να βρω τα αποτελέσματα.

Προβλήματα χρόνου. Οι ερωτήσεις μου να χρειάζονται περισσότερο χρόνο για να απαντηθούν από την καθορισμένη προθεσμία

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΧ – ΕΡΕΥΝΑ

9.1 Παρουσίαση αποτελεσμάτων της έρευνας

Πίνακας 1: Φύλο.

Σύμφωνα με τον πίνακα 1 όσον αφορά το φύλο. Συμπεραίνω ότι υπάρχει ένας ίσος καταμερισμός 50 γυναίκες και 50 άντρες.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Γυναίκα	50	50,0	50,0	50,0
Άντρας	50	50,0	50,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 2: Επάγγελμα.

Σύμφωνα με τον πίνακα 2 όσον αφορά τους κλάδους επαγγέλματος. Συμπεραίνω ότι υπάρχει ίσος καταμερισμός μεταξύ τους.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Σερβιτόροι	10	10,0	10,0	10,0
Μάρκετινγκ και Διαφήμιση	10	10,0	10,0	20,0
Οικοδομική εργασία	10	10,0	10,0	30,0
Χρηματο – οικονομικά	10	10,0	10,0	40,0

Η ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

Δημόσιες σχέσεις	10	10,0	10,0	50,0
Διοίκηση Επιχειρήσεων	10	10,0	10,0	60,0
Μηχανοδηγοί	10	10,0	10,0	70,0
Μάγειρας	5	5,0	5,0	75,0
Λογίστρια / ης	5	5,0	5,0	80,0
Στρατιωτικός	5	5,0	5,0	85,0
Νοσηλευτική	5	5,0	5,0	90,0
Πωλητές	10	10,0	10,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 3: Ηλικία.

Σύμφωνα με τον πίνακα 3. Το μεγαλύτερο ποσοστό 20% είναι ηλικίας 24 χρονών με πολύ μικρή διαφορά ποσοστό 19% να είναι 25 χρονών.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23	1	1,0	1,0	1,0
24	20	20,0	20,0	21,0
25	19	19,0	19,0	40,0
26	17	17,0	17,0	57,0
27	12	12,0	12,0	69,0
28	18	18,0	18,0	87,0
29	6	6,0	6,0	93,0
30	7	7,0	7,0	100,0

Σύνολο	100	100,0	100,0
--------	-----	-------	-------

Πίνακας 4: Μόνιμη Διαμονή.

Σύμφωνα με τον πίνακα 4. Συμπεραίνω ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 53% διαμένουν μόνιμα στην Λευκωσία, ενώ έναν ίσο ποσοστό 16% διαμένει στη Λάρνακα και Λεμεσό.

Ένα 12% διαμένει μόνιμα στη Πάφο, και ένα μόλις 3% διαμένει στην Αμμόχωστο.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λευκωσία	53	53,0	53,0	53,0
Λεμεσός	16	16,0	16,0	69,0
Λάρνακα	16	16,0	16,0	85,0
Πάφος	12	12,0	12,0	97,0
Αμμόχωστος	3	3,0	3,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 5: Είμαι ενημερωμένος / η γύρω από το θέμα της ψυχολογικής κακομεταχείρισης των Εργαζομένων.

Σύμφωνα με το πίνακα 5. Συμπεραίνω ότι ένα μεγάλο ποσοστό 65% διαφαίνεται ότι είναι ενημερωμένοι γύρω από το θέμα της ψυχολογικής κακομεταχείρισης, ενώ ένα μικρό ποσοστό 10% υποστηρίζει πως δεν είναι ικανοποιημένο.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	30	30,0	30,0	30,0
Συμφωνώ	35	35,0	35,0	65,0
Συμφωνώ λίγο	24	24,0	24,0	89,0
Δεν συμφωνώ	4	4,0	4,0	93,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	6	6,0	6,0	99,0
Δεν απάντησαν	1	1,0	1,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 6: Γνωρίζω τις μορφές ψυχολογικής κακομεταχείρισης.

Σύμφωνα με το πίνακα 6. Συμπεραίνω ότι Το 58% γνωρίζει ποιες είναι οι μορφές ψυχολογικής κακομεταχείρισης, ενώ ένα μικρό ποσοστό 11% δεν γνωρίζει ποιες είναι οι μορφές ψυχολογικής κακομεταχείρισης.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	23	23,0	23,0	23,0
Συμφωνώ	35	35,0	35,0	58,0
Συμφωνώ λίγο	30	30,0	30,0	88,0
Δεν συμφωνώ	6	6,0	6,0	94,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	5	5,0	5,0	99,0
Δεν απάντησαν	1	1,0	1,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 7: Γνωρίζω τις συνέπειες της ψυχολογικής κακομεταχείρισης .

Σύμφωνα με το πίνακα 7. Συμπεραίνω ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 70% διαφαίνεται ότι γνωρίζει ποιες είναι οι συνέπειες της ψυχολογικής κακομεταχείρισης. Ενώ ένα 24% τείνει να μην γνωρίζει τις συνέπειες της ψυχολογικής κακομεταχείρισης.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	31	31,0	31,0	31,0
Συμφωνώ	39	39,0	39,0	70,0
Συμφωνώ λίγο	24	24,0	24,0	94,0
Δεν συμφωνώ	3	3,0	3,0	97,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	3	3,0	3,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 8: Η ψυχολογική βία κατά των εργαζομένων θεωρείται ποινικό αδίκημα.

Σύμφωνα με το πίνακα 8. Συμπεραίνω ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 88% διαφαίνεται ότι συμφωνεί στο ότι η ψυχολογική βία κατά των εργαζομένων θεωρείται ποινικό αδίκημα.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ	61	61,0	61,0	61,0
Συμφωνώ πολύ	27	27,0	27,0	88,0
Συμφωνώ λίγο	8	8,0	8,0	96,0
Δεν συμφωνώ	1	1,0	1,0	97,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	1	1,0	1,0	98,0

Δεν απάντησαν	1	1,0	1,0	99,0
Άκυρη απάντηση	1	1,0	1,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 9: Η ψυχολογική βία κατά των εργαζομένων έχει μειωθεί.

Σύμφωνα με το πίνακα 9. Συμπεραίνω ότι ένα ποσοστό 24% συμφωνεί ότι η ψυχολογική βία κατά των εργαζομένων έχει μειωθεί ενώ ένα ποσοστό 28% τείνει διστακτικό για την απάντηση του καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό 47% δεν συμφωνεί.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ	9	9,0	9,0	9,0
Συμφωνώ πολύ	15	15,0	15,0	24,0
Συμφωνώ λίγο	28	28,0	28,0	52,0
Δεν συμφωνώ	24	24,0	24,0	76,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	19	19,0	19,0	95,0
Δεν απάντησαν	4	4,0	4,0	99,0
Άκυρη απάντηση	1	1,0	1,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 10: Η ψυχολογική βία κατά των εργαζομένων μπορεί εύκολα να διαγνωσθεί.

Σύμφωνα με το πίνακα 10. Συμπεραίνω ότι ένα ποσοστό 44% διαφαίνεται ότι συμφωνεί στο ότι η ψυχολογική βία κατά των εργαζόμενων μπορεί εύκολα να διαγνωσθεί ενώ ένα μόλις 21% δεν είναι σίγουρο, καθώς ένα 34% τείνει να μην συμφωνεί ότι η ψυχολογική βία κατά των εργαζόμενων μπορεί εύκολα να διαγνωσθεί.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	15	15,0	15,0	15,0
Συμφωνώ	29	29,0	29,0	44,0
Συμφωνώ λίγο	21	21,0	21,0	65,0
Δεν συμφωνώ	18	18,0	18,0	83,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	16	16,0	16,0	99,0
Δεν απάντησαν	1	1,0	1,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 11: Οι εργαζόμενοι χρειάζονται την δουλειά τους ακόμη και αν οι προϊστάμενοι τους, τους προκαλούν ψυχολογική κακομεταχείριση.

Σύμφωνα με το πίνακα 11. Συμπεραίνω ότι το ποσοστό 44% διαφαίνεται ότι συμφωνεί ότι οι εργαζόμενοι χρειάζονται την δουλειά τους ακόμη και αν ο/η προϊστάμενος/η τους, τους προκαλεί ψυχολογική κακομεταχείριση, ένα 27% τείνει να μην συμφωνεί και ένα 28% δεν συμφωνεί ότι οι εργαζόμενοι χρειάζονται την δουλειά τους ακόμη και αν ο/η προϊστάμενος/η τους, τους προκαλεί ψυχολογική κακομεταχείριση.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	20	20,0	20,0	20,0
Συμφωνώ	24	24,0	24,0	44,0
Συμφωνώ λίγο	27	27,0	27,0	71,0
Δεν συμφωνώ	15	15,0	15,0	86,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	13	13,0	13,0	99,0
Δεν απάντησαν	1	1,0	1,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 12: Ιεραρχείστε τρεις μορφές ψυχολογικής κακομεταχείρισης εργαζομένων που γνωρίζετε.

Πρώτη μορφή ψυχολογικής κακομεταχείρισης .

Σύμφωνα με το πίνακα 12 της πρώτης μορφής ψυχολογικής κακομεταχείρισης. Συμπεραίνω ότι διαφαίνεται ένα ποσοστό 38% να μην απάντησαν ενώ ένα μόλις 13% να ιεραρχούν την σωματική και λεκτική με το ίδιο ποσοστό ως πρώτη μορφή ψυχολογικής κακομεταχείρισης.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Σωματική	13	13,0	13,0	13,0
Ψυχολογική	5	5,0	5,0	18,0
Σεξουαλική	7	7,0	7,0	25,0

Η ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

Απειλές	6	6,0	6,0	31,0
Τρομοκρατία	5	5,0	5,0	36,0
Λεκτική	13	13,0	13,0	49,0
Απόρριψη	5	5,0	5,0	54,0
Εκμετάλλευση	1	1,0	1,0	55,0
Εκφοβισμός	1	1,0	1,0	56,0
Υποτίμηση	3	3,0	3,0	59,0
Εξαναγκασμός	1	1,0	1,0	60,0
Δεν απάντησαν	38	38,0	38,0	98,0
Άκυρη απάντηση	2	2,0	2,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Δεύτερη μορφή ψυχολογικής κακομεταχείρισης.

Σύμφωνα με το πίνακα 12 της δεύτερης μορφής ψυχολογικής κακομεταχείρισης.

Συμπεραίνω ότι διαφαίνεται ότι το ποσοστό 43% δεν έχει δώσει απάντηση και μόλις ένα 8% να ιεραρχούν την τρομοκρατία και λεκτική με το ίδιο ποσοστό ως δεύτερη μορφή ψυχολογικής κακομεταχείρισης.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Σωματική	7	7,0	7,0	7,0
Ψυχολογική	7	7,0	7,0	14,0
Σεξουαλική	3	3,0	3,0	17,0
Απειλές	6	6,0	6,0	23,0

Η ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

Τρομοκρατία	8	8,0	8,0	31,0
Λεκτική	8	8,0	8,0	39,0
Καταπίεση	1	1,0	1,0	40,0
Απόρριψη	5	5,0	5,0	45,0
Ταπείνωση	4	4,0	4,0	49,0
Εκμετάλλευση	1	1,0	1,0	50,0
Εκφοβισμός	1	1,0	1,0	51,0
Υποτίμηση	3	3,0	3,0	54,0
Μάρτυρες σε σκηνές βίας	1	1,0	1,0	55,0
Δεν απάντησαν	43	43,0	43,0	98,0
Άκυρη απάντηση	2	2,0	2,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Τρίτη μορφή ψυχολογικής κακομεταχείρισης .

Σύμφωνα με το πίνακα 12 της τρίτης μορφής κακομεταχείρισης. Συμπεραίνω ότι διαφαίνεται ότι το ποσοστό που δεν έχει δώσει απάντηση να αυξάνεται με 53% ενώ έναν 9% να ιεραρχούν την σεξουαλική ως Τρίτη μορφή ψυχολογικής κακομεταχείρισης.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Σωματική	6	6,0	6,0	6,0
Ψυχολογική	3	3,0	3,0	9,0
Παραμέληση	4	4,0	4,0	13,0
Σεξουαλική	9	9,0	9,0	22,0

Η ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

Απειλές	3	3,0	3,0	25,0
Τρομοκρατία	1	1,0	1,0	26,0
Λεκτική	2	2,0	2,0	28,0
Καταπίεση	1	1,0	1,0	29,0
Απόρριψη	1	1,0	1,0	30,0
Ταπείνωση	3	3,0	3,0	33,0
Στέρηση από αγαπημένες δραστηριότητες	2	2,0	2,0	35,0
Εκφοβισμός	2	2,0	2,0	37,0
Υποτίμηση	1	1,0	1,0	38,0
Εξαναγκασμός	1	1,0	1,0	39,0
Έλεγχος	1	1,0	1,0	40,0
Υπερπροστασία	2	2,0	2,0	42,0
Δεν απάντησαν	53	53,0	53,0	95,0
Άκυρη απάντηση	5	5,0	5,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 13: Ιεραρχείστε τρεις συνέπειες που επιφέρει η ψυχολογική κακομεταχείρισης στους εργαζόμενους.

Πρώτη συνέπεια που επιφέρει η ψυχολογική κακομεταχείρισης στους εργαζόμενους.

Σύμφωνα με το πίνακα 13 της πρώτης συνέπειας που επιφέρει ψυχολογική κακομεταχείρισης στους εργαζόμενους διαφαίνεται ότι το ποσοστό 41% δεν έχει δώσει απάντηση ενώ έναν 15% να ιεραρχούν της ψυχολογικές διαταραχές ως τρίτη συνέπεια ψυχολογικής κακομεταχείρισης.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Από θύμα, θύτης	1	1,0	1,0	1,0
Χαμηλή αυτοεκτίμηση	4	4,0	4,0	5,0
Ανάπροσαρμοστικότητα	3	3,0	3,0	8,0
Κατάθλιψη	3	3,0	3,0	11,0
Αντικοινωνική συμπεριφορά	5	5,0	5,0	16,0
Παραβατικότητα	10	10,0	10,0	26,0
Καχυποψία	1	1,0	1,0	27,0
Απομόνωση	4	4,0	4,0	31,0
Φόβος	4	4,0	4,0	35,0
Ψυχολογικές διαταραχές	15	15,0	15,0	50,0
Ανασφάλεια	2	2,0	2,0	52,0
Αυταρχικότητα	2	2,0	2,0	54,0
Επιθετικότητα	3	3,0	3,0	57,0

Δεν απάντησαν	41	41,0	41,0	98,0
Άκυρη απάντηση	2	2,0	2,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Δεύτερη συνέπεια που επιφέρει η ψυχολογική κακομεταχείριση στους εργαζόμενους.

Σύμφωνα με το πίνακα 13 της δεύτερης συνέπειας που επιφέρει ψυχολογική κακομεταχείριση στους εργαζόμενους. Συμπεραίνω ότι διαφαίνεται ότι το ποσοστό 53% δεν έχει δώσει απάντηση ενώ έναν μόλις 6% να ιεραρχούν την παραβατικότητα και την επιθετικότητα με το ίδιο ποσοστό ως δεύτερη συνέπεια ψυχολογικής κακομεταχείρισης.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Από θύμα, θύτης	4	4,0	4,0	4,0
Χαμηλή αυτοεκτίμηση	5	5,0	5,0	9,0
Ανάπροσαρμοστικότητα	1	1,0	1,0	10,0
Κατάθλιψη	2	2,0	2,0	12,0
Αντικοινωνική συμπεριφορά	2	2,0	2,0	14,0
Παραβατικότητα	6	6,0	6,0	20,0
Επαγγελματικές δυσκολίες	2	2,0	2,0	22,0
Καχυποψία	1	1,0	1,0	23,0
Απομόνωση	4	4,0	4,0	27,0
Φόβος	4	4,0	4,0	31,0

Ψυχολογικές διαταραχές	3	3,0	3,0	34,0
Αυτό-καταστροφικότητα	1	1,0	1,0	35,0
Ανασφάλεια	3	3,0	3,0	38,0
Επιθετικότητα	6	6,0	6,0	44,0
Δεν απάντησαν	53	53,0	53,0	97,0
Άκυρη απάντηση	3	3,0	3,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Τρίτη συνέπεια που επιφέρει η ψυχολογική κακομεταχείρισης στους εργαζόμενους.

Σύμφωνα με το πίνακα 13 της τρίτης συνέπειας που επιφέρει ψυχολογική κακομεταχείρισης στους εργαζόμενους. Συμπεραίνω ότι διαφαίνεται ότι το ποσοστό που δεν έχει δώσει απάντηση να αυξάνεται με 66% ενώ έναν 8% να ιεραρχούν την αντικοινωνική συμπεριφορά ως τρίτη συνέπεια ψυχολογικής κακομεταχείρισης.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Χαμηλή αυτοεκτίμηση	2	2,0	2,0	2,0
Ανάπροσαρμοστικότητα	1	1,0	1,0	3,0
Κατάθλιψη	2	2,0	2,0	5,0
Αντικοινωνική συμπεριφορά	8	8,0	8,0	13,0
Παραβατικότητα	2	2,0	2,0	15,0
Επαγγελματικές δυσκολίες	2	2,0	2,0	17,0
Απομόνωση	5	5,0	5,0	22,0
Φόβος	2	2,0	2,0	24,0

Ψυχολογικές διαταραχές	3	3,0	3,0	27,0
Αυτό-καταστροφικότητα	1	1,0	1,0	28,0
Ανασφάλεια	2	2,0	2,0	30,0
Επιθετικότητα	2	2,0	2,0	32,0
Δεν απάντησαν	66	66,0	66,0	98,0
Άκυρη απάντηση	2	2,0	2,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 14: Στις περιπτώσεις επαγγελματική κακομεταχείρισης παραμένει ένας αριθμός περιστατικών που δεν αναφέρονται.

Σύμφωνα με το πίνακα 14. Συμπεραίνω ότι Ένα μεγάλο ποσοστό 83% διαφαίνεται ότι συμφωνούν πολύ ότι στις περιπτώσεις επαγγελματικής κακομεταχείρισης παραμένει ένας αριθμός περιστατικών που δεν αναφέρονται ποτέ, ενώ ένα μόλις 3% τείνει να διαφωνήσει.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	48	48,0	48,0	48,0
Συμφωνώ	35	35,0	35,0	83,0
Συμφωνώ λίγο	13	13,0	13,0	96,0
Δεν συμφωνώ	2	2,0	2,0	98,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	1	1,0	1,0	99,0
Δεν απάντησαν	1	1,0	1,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 15: Η ψυχολογική κακομεταχείριση των εργαζόμενων αποτελεί σοβαρή μορφή κακοποίησης.

Σύμφωνα με το πίνακα 15. Συμπεραίνω ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 86% απάντησαν ότι συμφωνούν στο ότι η ψυχολογική κακομεταχείριση των εργαζόμενων αποτελεί σοβαρή μορφή κακοποίησης.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	58	58,0	58,0	58,0
Συμφωνώ	28	28,0	28,0	86,0
Συμφωνώ λίγο	9	9,0	9,0	95,0
Δεν συμφωνώ	5	5,0	5,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 16: Η ψυχολογική κακομεταχείριση των εργαζόμενων επιφέρει μακροχρόνιες συνέπειες στον άνθρωπο.

Σύμφωνα με το πίνακα 16. Συμπεραίνω ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 88% διαφαίνεται ότι συμφωνούν στο ότι η ψυχολογική κακομεταχείριση των εργαζόμενων επιφέρει μακροχρόνιες συνέπειες στον άνθρωπο.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	59	59,0	59,0	59,0
Συμφωνώ	29	29,0	29,0	88,0
Συμφωνώ λίγο	5	5,0	5,0	93,0

Δεν συμφωνώ	4	4,0	4,0	97,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	1	1,0	1,0	98,0
Δεν απάντησαν	2	2,0	2,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 17: Η ψυχολογική κακομεταχείριση των εργαζόμενων είναι επαγγελματική υπόθεση.

Σύμφωνα με το πίνακα 17. Συμπεραίνω ότι το 46% διαφαίνεται να συμφωνεί στο ότι η κακομεταχείριση των εργαζόμενων είναι επαγγελματική υπόθεση, ενώ ένα 29% τείνει να δείχνει διστακτικό προς τη απάντηση του, επίσης ένα μόλις 24% διαφωνεί ότι η ψυχολογική κακομεταχείριση των εργαζόμενων είναι επαγγελματική υπόθεση.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	19	19,0	19,0	19,0
Συμφωνώ	27	27,0	27,0	46,0
Συμφωνώ λίγο	29	29,0	29,0	75,0
Δεν συμφωνώ	11	11,0	11,0	86,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	13	13,0	13,0	99,0
Δεν απάντησαν	1	1,0	1,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 18: Τα προγράμματα που προσφέρονται από το κράτος για τη στήριξη του ψυχολογικά κακομεταχειρισμένου εργαζόμενου είναι ικανοποιητικά.

Σύμφωνα με το πίνακα 18. Συμπεραίνω ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 44% διαφαίνεται διστακτικό στο να συμφωνήσει αν τα προγράμματα που προσφέρονται από το κράτος για τη στήριξη του ψυχολογικά κακομεταχειρισμένου εργαζόμενου είναι ικανοποιητικά. Ένα 36% δεν τα θεωρεί ικανοποιητικά σε αντίθεση με ένα 19% συμφωνεί πως τα προγράμματα που προσφέρονται από το κράτος για τη στήριξη του ψυχολογικά κακομεταχειρισμένου εργαζόμενου είναι ικανοποιητικά.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	10	10,0	10,0	10,0
Συμφωνώ	9	9,0	9,0	19,0
Συμφωνώ λίγο	44	44,0	44,0	63,0
Δεν συμφωνώ	21	21,0	21,0	84,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	15	15,0	15,0	99,0
Δεν απάντησαν	1	1,0	1,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 19: Η πρόληψη μέσω ενημέρωσης και πληροφόρησης για την ψυχολογική κακομεταχείριση του εργαζόμενου μειώνει τα κρούσματα.

Σύμφωνα με το πίνακα 19. Συμπεραίνω ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 61% διαφαίνεται ότι συμφωνούν ότι η πρόληψη μέσω ενημέρωσης και πληροφόρησης για την ψυχολογική κακομεταχείριση του εργαζόμενου μειώνει τα κρούσματα.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	19	19,0	19,0	19,0
Συμφωνώ	42	42,0	42,0	61,0
Συμφωνώ λίγο	25	25,0	25,0	86,0
Δεν συμφωνώ	13	13,0	13,0	99,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	1	1,0	1,0	100,0
Δεν απάντησαν				
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 20: Η ψυχολογική κακομεταχείριση των εργαζόμενων δεν είναι τόσο σοβαρή όσο η σωματική κακομεταχείριση.

Σύμφωνα με το πίνακα 20. Συμπεραίνω ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 56% διαφωνούν ότι η ψυχολογική κακομεταχείριση των εργαζομένων δεν είναι τόσο σοβαρή όσο η σωματική κακομεταχείριση.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	14	14,0	14,0	14,0
Συμφωνώ	12	12,0	12,0	26,0
Συμφωνώ λίγο	18	18,0	18,0	44,0
Δεν συμφωνώ	23	23,0	23,0	67,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	33	33,0	33,0	100,0
Δεν απάντησαν				

Σύνολο	100	100,0	100,0
--------	-----	-------	-------

Πίνακας 21: Τι από τα πιο κάτω περιλαμβάνει για σας ψυχολογική κακομεταχείριση?

(Μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μια απαντήσεις).

Σύμφωνα με το πίνακα 21. Συμπεραίνω ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 82% έδωσε θετική απάντηση ότι η τρομοκρατία περιλαμβάνει για αυτούς ψυχολογική κακομεταχείριση ενώ με ελάχιστη διαφορά το 80% έδωσε θετική απάντηση ότι η υποτίμηση περιλαμβάνει για αυτούς ψυχολογική κακομεταχείριση.

(α) Τρομοκρατία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Θετική απάντηση	82	82,0	82,0	82,0
Δεν απάντησαν	17	17,0	17,0	99,0
5,00	1	1,0	1,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

(β) Χαστούκι

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Θετική απάντηση	41	41,0	41,0	41,0
Δεν απάντησαν	59	59,0	59,0	100,0

Η ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

Σύνολο	100	100,0	100,0	
--------	-----	-------	-------	--

(γ) Υποτίμηση

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Θετική απάντηση	80	80,0	80,0	80,0
Δεν απάντησαν	20	20,0	20,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

(δ) Φωνές

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Θετική απάντηση	69	69,0	69,0	69,0
Δεν απάντησαν	31	31,0	31,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

(ε) Απειλές

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Θετική απάντηση	76	76,0	76,0	76,0
Δεν απάντησαν	24	24,0	24,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

(ζ) Απόρριψη

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Θετική απάντηση	73	73,0	73,0	73,0
Δεν απάντησαν	27	27,0	27,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

(η) Αυστηρότητα

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Θετική απάντηση	32	32,0	32,0	32,0
Δεν απάντησαν	68	68,0	68,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

(θ) Έλεγχος

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Θετική απάντηση	16	16,0	16,0	16,0
Δεν απάντησαν	84	84,0	84,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

(ι) Απόλυτη ασφάλεια

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Θετική απάντηση	16	16,0	16,0	16,0
Δεν απάντησαν	84	84,0	84,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 22: Αν βλέπατε μπροστά σας, έναν συνάδελφο σας να υφίσταται ψυχολογική κακομεταχείριση πως θα αντιδρούσατε? (επιλέξτε μόνο μία απάντηση).

Σύμφωνα με το πίνακα 22. Συμπεραίνω ότι ένα μεγάλο ποσοστό 49% διαφαίνεται πως η αντίδραση τους θα ήταν να παρέμβαιναν αν βλέπανε μπροστά τους έναν εργαζόμενο να υφίσταται ψυχολογική κακομεταχείριση. Ενώ ένα 31% θα ζητούσε βοήθεια.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Θα ζητούσα βοήθεια	31	31,0	31,0	31,0
Δεν με αφορά	18	18,0	18,0	49,0
Θα παρέμβαινα	49	49,0	49,0	98,0
Άλλο	1	1,0	1,0	99,0
Άκυρη απάντηση	1	1,0	1,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 23: Αρίθμηση κατά σειρά προτεραιότητας τις πιο κάτω επαγγελματικές ειδικότητες που θεωρείτε περισσότερο επιδέξιες στην επίλυση θεμάτων που αφορούν την ψυχολογική κακομεταχείριση εργαζομένων.

Σύμφωνα με το πίνακα 23. Συμπεραίνω ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 42% διαφαίνεται να υποστηρίζουν ότι ο Εργασιακός σύμβουλος είναι αυτός που θεωρείτε περισσότερο επιδέξιος στην επίλυση θεμάτων που αφορούν την επαγγελματική ψυχολογική κακομεταχείριση του εργαζόμενου.

Ψυχίατρος

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,0	6,0	6,0
2	3	3,0	3,0	9,0
3	5	5,0	5,0	14,0
4	14	14,0	14,0	28,0
5	16	16,0	16,0	44,0
6	28	28,0	28,0	72,0
7	24	24,0	24,0	96,0
Δεν απάντησαν	4	4,0	4,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Σύμβουλος στήριξης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Η ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

Valid 1	12	12,0	12,0	12,0
2	21	21,0	21,0	33,0
3	10	10,0	10,0	43,0
4	13	13,0	13,0	56,0
5	12	12,0	12,0	68,0
6	24	24,0	24,0	92,0
7	4	4,0	4,0	96,0
Δεν απάντησαν	4	4,0	4,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Κοινωνικός λειτουργός

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	8,0	8,0	8,0
2	13	13,0	13,0	21,0
3	26	26,0	26,0	47,0
4	19	19,0	19,0	66,0
5	16	16,0	16,0	82,0
6	10	10,0	10,0	92,0
7	4	4,0	4,0	96,0
Δεν απάντησαν	4	4,0	4,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Ψυχολόγος

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,0	2,0	2,0
2	25	25,0	25,0	27,0
3	25	25,0	25,0	52,0
4	22	22,0	22,0	74,0
5	16	16,0	16,0	90,0
6	2	2,0	2,0	92,0
7	4	4,0	4,0	96,0
Δεν απάντησαν	4	4,0	4,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Εργασιακός σύμβουλος

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	42	42,0	42,0	42,0
2	21	21,0	21,0	63,0
3	14	14,0	14,0	77,0
4	12	12,0	12,0	89,0
5	5	5,0	5,0	94,0
6	3	3,0	3,0	97,0
7	2	2,0	2,0	99,0
Δεν απάντησαν	1	1,0	1,0	100,0

Η ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

Σύνολο	100	100,0	100,0
--------	-----	-------	-------

Διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	11,0	11,0	11,0
2	6	6,0	6,0	17,0
3	8	8,0	8,0	25,0
4	12	12,0	12,0	37,0
5	16	16,0	16,0	53,0
6	15	15,0	15,0	68,0
7	28	28,0	28,0	96,0
Δεν απάντησαν	4	4,0	4,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Συνδυασμός ειδικοτήτων

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	18,0	18,0	18,0
2	8	8,0	8,0	26,0
3	8	8,0	8,0	34,0
4	5	5,0	5,0	39,0
5	14	14,0	14,0	53,0
6	14	14,0	14,0	67,0

7	29	29,0	29,0	96,0
Δεν απάντησαν	4	4,0	4,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 24: Η άσχημη συμπεριφορά δείχνει άνθρωπο που δεν σέβεται.

Σύμφωνα με το πίνακα 24. Συμπεραίνω ότι το 49% διαφαίνεται να μην συμφωνούν ότι η άσχημη συμπεριφορά δείχνει άνθρωπο που δεν σέβεται.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	7	7,0	7,0	7,0
Συμφωνώ	17	17,0	17,0	24,0
Συμφωνώ λίγο	26	26,0	26,0	50,0
Δεν συμφωνώ	17	17,0	17,0	67,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	32	32,0	32,0	99,0
Δεν απάντησαν	1	1,0	1,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 25: Το φαινόμενο της ψυχολογικής κακομεταχείρισης των εργαζομένων παρουσιάζεται πιο συχνά και πιο έντονα σε επιχειρήσεις χαμηλότερων κοινωνικών στρωμάτων και λιγότερο σε ανώτερα κοινωνικά στρώματα.

Σύμφωνα με το πίνακα 25. Συμπεραίνω ότι το 49% διαφαίνεται να μην συμφωνούν ότι η άσχημη συμπεριφορά δείχνει άνθρωπο που δεν σέβεται.

Το 44% διαφαίνεται να μην συμφωνούν ότι το φαινόμενο της ψυχολογικής κακομεταχείρισης των εργαζομένων παρουσιάζεται πιο συχνά και πιο έντονα σε επιχειρήσεις χαμηλότερων κοινωνικών στρωμάτων και λιγότερο σε ανώτερα κοινωνικά στρώματα. Ακόμα ένα 31% δείχνει να μην είναι σίγουρο για την απάντηση του .

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Συμφωνώ πολύ	12	12,0	12,0	12,0
Συμφωνώ	12	12,0	12,0	24,0
Συμφωνώ λίγο	31	31,0	31,0	55,0
Δεν συμφωνώ	27	27,0	27,0	82,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	17	17,0	17,0	99,0
Δεν απάντησαν	1	1,0	1,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 26: Η ψυχολογική κακομεταχείριση μερικές φορές πειθαρχεί κάποιες εργασιακές συμπεριφορές.

Σύμφωνα με το πίνακα 26. Συμπεραίνω ότι το 43% διαφαίνεται ότι δεν συμφωνούν πως η ψυχολογική κακομεταχείριση μερικές φορές πειθαρχεί κάποιες εργασιακές συμπεριφορές ενώ ένα 35% τείνει να συμφωνήσει.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	15	15,0	15,0	15,0
Συμφωνώ	20	20,0	20,0	35,0

Συμφωνώ λίγο	21	21,0	21,0	56,0
Δεν συμφωνώ	24	24,0	24,0	80,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	19	19,0	19,0	99,0
Δεν απάντησαν	1	1,0	1,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 27: Υπάρχουν εργαζόμενοι που με τη συμπεριφορά τους μερικές φορές προκαλούν την ψυχολογική κακομεταχείριση που δέχονται.

Σύμφωνα με το πίνακα 27. Συμπεραίνω ότι το ποσοστό 42% διαφαίνεται να συμφωνούν πως υπάρχουν εργαζόμενοι που με τη συμπεριφορά τους μερικές φορές προκαλούν την ψυχολογική κακομεταχείριση που δέχονται. Ενώ ένα 33% δεν συμφωνούν πως υπάρχουν εργαζόμενοι που με τη συμπεριφορά τους μερικές φορές προκαλούν την ψυχολογική κακομεταχείριση που δέχονται.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	18	18,0	18,0	18,0
Συμφωνώ	24	24,0	24,0	42,0
Συμφωνώ λίγο	24	24,0	24,0	66,0
Δεν συμφωνώ	19	19,0	19,0	85,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	14	14,0	14,0	99,0
Δεν απάντησαν	1	1,0	1,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 28: Το άτομο που ασκεί ψυχολογική βία θα αλλάξει προς τον εργαζόμενο εάν ο εργαζόμενος γίνει ποιο υπάκουος και δεν τον εκνευρίζει.

Σύμφωνα με το πίνακα 28. Συμπεραίνω ότι το 46% διαφαίνεται ότι δεν συμφωνούν ότι το άτομο που ασκεί ψυχολογική βία θα αλλάξει προς των εργαζόμενο εάν ο εργαζόμενος γίνει ποιο υπάκουο και δεν τον εκνευρίζει.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	12	12,0	12,0	12,0
Συμφωνώ	15	15,0	15,0	27,0
Συμφωνώ λίγο	27	27,0	27,0	54,0
Δεν συμφωνώ	20	20,0	20,0	74,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	26	26,0	26,0	100,0
Δεν απάντησαν				
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 29: Οι εργαζόμενοι που κακομεταχειρίζονται ψυχολογικά, κατά την θέση τους σαν επαγγελματίες θα κακομεταχειρίζονται και οι ίδιοι τους άλλους εργαζόμενους.

Σύμφωνα με το πίνακα 29. Συμπεραίνω ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 42% διαφαίνεται ότι συμφωνούν πως οι εργαζόμενοι που κακομεταχειρίζονται ψυχολογικά, κατά την θέση τους σαν επαγγελματίες θα κακομεταχειριστούν και οι ίδιοι τους άλλους εργαζόμενους.

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	15	15,0	15,0	15,0
Συμφωνώ	27	27,0	27,0	42,0
Συμφωνώ λίγο	33	33,0	33,0	75,0
Δεν συμφωνώ	16	16,0	16,0	91,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	9	9,0	9,0	100,0
Δεν απάντησαν				
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 30: Η ανεργία ευθύνεται μερικές φορές που οι εργαζόμενοι παραμένουν στην επιχείρηση μετά από άσκηση ψυχολογικής κακομεταχείρισης.

Σύμφωνα με το πίνακα 30. Συμπεραίνω ότι ένα μεγάλο ποσοστό 75% διαφαίνεται ότι συμφωνούν πως η ανεργία ευθύνεται μερικές φορές για την άσκηση ψυχολογικής κακομεταχείρισης ενάντια στους εργαζόμενους.

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	49	49,0	49,0	49,0
Συμφωνώ	26	26,0	26,0	75,0
Συμφωνώ λίγο	15	15,0	15,0	90,0
Δεν συμφωνώ	5	5,0	5,0	95,0
Δεν συμφωνώ	5	5,0	5,0	100,0

καθόλου			
Δεν απάντησαν			
Σύνολο	100	100,0	100,0

Πίνακας 31: Οι προϊστάμενοι έχουν το δικαίωμα ανάλογα με την περίπτωση να ασκούν ψυχολογική κακομεταχείριση στους εργαζόμενους τους.

Σύμφωνα με το πίνακα 31. Συμπεραίνω ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 59% διαφαίνεται ότι δεν συμφωνούν πως οι προϊστάμενοι έχουν το δικαίωμα ανάλογα με την περίπτωση να ασκούν ψυχολογική κακομεταχείριση στους εργαζόμενους τους.

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	4	4,0	4,0	4,0
Συμφωνώ	17	17,0	17,0	21,0
Συμφωνώ λίγο	19	19,0	19,0	40,0
Δεν συμφωνώ	21	21,0	21,0	61,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	38	38,0	38,0	99,0
Δεν απάντησαν	1	1,0	1,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 32: Η ψυχολογική κακομεταχείριση προς τους εργαζόμενους είναι αποδεκτή τουλάχιστο ως εξαίρεση σε μερικές περιπτώσεις.

Σύμφωνα με το πίνακα 32. Συμπεραίνω ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 56% διαφαίνεται ότι δεν συμφωνούν πως η ψυχολογική κακομεταχείριση προς τους εργαζόμενους είναι αποδεκτή τουλάχιστο ως εξαίρεση σε μερικές περιπτώσεις.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	6	6,0	6,0	6,0
Συμφωνώ	14	14,0	14,0	20,0
Συμφωνώ λίγο	23	23,0	23,0	43,0
Δεν συμφωνώ	22	22,0	22,0	65,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	34	34,0	34,0	99,0
Δεν απάντησαν	1	1,0	1,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 33:Υπάρχουν ήπιες και βαριές μορφές ψυχολογικής κακομεταχείρισης εργαζόμενων.

Σύμφωνα με το πίνακα 33. Συμπεραίνω ότι ένα μεγάλο ποσοστό 62% διαφαίνεται να συμφωνούν ότι υπάρχουν ήπιες και βαριές μορφές ψυχολογικής κακομεταχείρισης εργαζόμενων.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	39	39,0	39,0	39,0
Συμφωνώ	23	23,0	23,0	62,0
Συμφωνώ λίγο	21	21,0	21,0	83,0
Δεν συμφωνώ	7	7,0	7,0	90,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	10	10,0	10,0	100,0
Δεν απάντησαν				
Σύνολο	100	100,0	100,0	

Πίνακας 34: Τα σωματικά τραύματα έχουν μεγαλύτερη διάρκεια από τα ψυχολογικά.

Σύμφωνα με το πίνακα 34. Συμπεραίνω ότι ένα μεγάλο ποσοστό 73% διαφαίνεται ότι δεν συμφωνούν πως τα εργασιακά τραύματα έχουν μεγαλύτερη διάρκεια από τα ψυχολογικά.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ πολύ	6	6,0	6,0	6,0
Συμφωνώ	8	8,0	8,0	14,0
Συμφωνώ λίγο	12	12,0	12,0	26,0
Δεν συμφωνώ	18	18,0	18,0	44,0
Δεν συμφωνώ καθόλου	55	55,0	55,0	99,0

Δεν απάντησαν	1	1,0	1,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	100,0	

9.2 Ανάλυση αποτελεσμάτων της έρευνας

Όπως διαφαίνεται από τα ποιο πάνω αποτελέσματα ένα σημαντικό ποσοστό 65% υποστηρίζει ότι είναι ενημερωμένο γύρω από το θέμα της ψυχολογικής κακομεταχείρισης, ενώ ένα πολύ μικρό ποσοστό 10% δεν είναι ενημερωμένο. Το 58% γνωρίζει ποιες είναι οι μορφές ψυχολογικής κακομεταχείρισης, ενώ επίσης ένα μικρό ποσοστό 11% δεν γνωρίζει ποιες είναι οι μορφές ψυχολογικής κακομεταχείρισης. Το μεγαλύτερο ποσοστό 70% διαφαίνεται να γνωρίζει ποιες είναι οι συνέπειες της ψυχολογικής κακομεταχείρισης των εργαζομένων. Ενώ ένα 24% τείνει να μην γνωρίζει τις συνέπειες της ψυχολογικής κακομεταχείρισης των εργαζομένων. Σύμφωνα με τα ποιο πάνω ποσοστά βλέπουμε τους εργαζόμενους να υποστηρίζουν πως είναι ενημερωμένοι γύρω από το θέμα της ψυχολογικής επαγγελματικής κακομεταχείρισης ενώ στη συνέχεια παρατηρούμε να εμφανίζονται ποιο διστακτικοί στις απαντήσεις τους όπως επίσης οι περισσότερες απαντήσεις να δίνονται με μικρές διαφορές ποσοστών. Επιπλέον παρατηρείτε ότι μερικές αποφεύγονται και εντελώς στο να απαντηθούν.

Το ποσοστό 42% διαφαίνεται να συμφωνούν πως υπάρχουν εργαζόμενοι που με τη συμπεριφορά τους μερικές φορές προκαλούν την ψυχολογική κακομεταχείριση που δέχονται, ενώ ένα 33% δεν συμφωνούν πως υπάρχουν εργαζόμενοι που με τη συμπεριφορά τους προκαλούν την ψυχολογική κακομεταχείριση που δέχονται.

Το 49% διαφαίνεται να μην συμφωνούν ότι η άσχημη συμπεριφορά δείχνει άνθρωπο που δεν σέβεται. Ενώ ένα 26% συμφωνεί λίγο ενώ ένα 24% συμφωνεί.

Το 44% διαφαίνεται να μην συμφωνούν ότι το φαινόμενο της ψυχολογικής κακομεταχείρισης των εργαζομένων παρουσιάζεται πιο συχνά και πιο έντονα σε επιχειρήσεις χαμηλότερων κοινωνικών στρωμάτων και λιγότερο σε ανώτερα κοινωνικών στρώματα. Ακόμα ένα 31% δείχνει να μην είναι σίγουρο για την απάντηση του.

Το 43% διαφαίνεται ότι δεν συμφωνούν πως η ψυχολογική κακομεταχείριση μερικές φορές πειθαρχεί κάποιες εργασιακές συμπεριφορές ενώ ένα 35% τείνει να συμφωνήσει. Στη συνέχεια ένα ποσοστό 24% συμφωνεί ότι η ψυχολογική βία κατά των εργαζομένων έχει μειωθεί ενώ ένα ποσοστό 28% τείνει διστακτικό για την απάντηση του καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό 47% δεν συμφωνεί.

Το μεγαλύτερο ποσοστό 44% διαφαίνεται διστακτικό στο να συμφωνήσει αν τα προγράμματα που προσφέρονται από το κράτος για τη στήριξη του ψυχολογικά κακομεταχειρισμένου εργαζόμενου είναι ικανοποιητικά. Ένα 36% δεν τα θεωρεί ικανοποιητικά σε αντίθεση με ένα 19% συμφωνεί πως τα προγράμματα που προσφέρονται από το κράτος για τη στήριξη του ψυχολογικά κακομεταχειρισμένου εργαζόμενου είναι ικανοποιητικά.

Το ποσοστό 44% διαφαίνεται ότι συμφωνεί ότι οι εργαζόμενοι χρειάζονται την εργασία τους λόγω ανεργίας ακόμη και αν οι προϊστάμενοι τους, τους κακομεταχειρίζου ψυχολογικά, ένα 27% τείνει να μην συμφωνεί και ένα 28% δεν συμφωνεί ότι οι εργαζόμενοι χρειάζονται την εργασία τους λόγω ανεργίας ακόμη και αν οι προϊστάμενοι τους, τους κακομεταχειρίζονται ψυχολογικά.

Σε αυτές τις απαντήσεις τον εργαζομένων παρατηρούμε κάποιο διστακτικό ύφος άλλοι τείνουν στο να συμφωνούν λίγο και άλλοι να διαφωνούν και να συμφωνούν με μικρά ποσοστά διαφοράς.

Στη πρώτη μορφή ψυχολογικής κακομεταχείρισης διαφαίνεται ένα ποσοστό 38% να μην απάντησαν ενώ ένα μόλις 13% να ιεραρχούν την σωματική και λεκτική με το ίδιο ποσοστό ως πρώτη μορφή ψυχολογικής κακομεταχείρισης. Στη δεύτερη μορφή ψυχολογικής κακομεταχείρισης διαφαίνεται ότι το ποσοστό 43% δεν έχει δώσει απάντηση και μόλις ένα 8% να ιεραρχούν την τρομοκρατία και λεκτική με το ίδιο ποσοστό ως δεύτερη μορφή ψυχολογικής κακομεταχείρισης. Στη τρίτη μορφή ψυχολογικής κακομεταχείρισης διαφαίνεται ότι το ποσοστό που δεν έχει δώσει απάντηση να αυξάνεται με 53% ενώ έναν 9% να ιεραρχούν την σεξουαλική ως τρίτη μορφή ψυχολογικής κακομεταχείρισης. Εδώ παρατηρούμε ότι τα μεγαλύτερα ποσοστά δεν απάντησαν στις μορφές και αυτό ίσως να έγινε από άγνοια των εργαζομένων ενώ όσοι απάντησαν διαφαίνεται να μην είναι τόσο ενημερωμένοι όσο προανέφεραν. Εν κατακλείδι παρατηρείτε σταδιακά από τη πρώτη μορφή έως την τρίτη το ποσοστό που δεν έχει δώσει απάντηση να αυξάνετε εφόσον εξασθενούν περισσότερο οι δυνατότητες γνώσεις του ερωτώμενου.

Στη πρώτη συνέπεια ψυχολογικής κακομεταχείρισης διαφαίνεται ότι το ποσοστό 41% δεν έχει δώσει απάντηση ενώ έναν 15% να ιεραρχούν της ψυχολογικές διαταραχές ως τρίτη συνέπεια ψυχολογικής κακομεταχείρισης.

Στη δεύτερη συνέπεια ψυχολογικής κακομεταχείρισης διαφαίνεται ότι το ποσοστό 53% δεν έχει δώσει απάντηση ενώ έναν μόλις 6% να ιεραρχούν την παραβατικότητα και την επιθετικότητα με το ίδιο ποσοστό ως δεύτερη συνέπεια ψυχολογικής κακομεταχείρισης.

Στη τρίτη συνέπεια ψυχολογικής κακομεταχείρισης διαφαίνεται ότι το ποσοστό που δεν έχει δώσει απάντηση να αυξάνεται με 66% ενώ έναν 8% να ιεραρχούν την αντικοινωνική συμπεριφορά ως τρίτη συνέπεια ψυχολογικής κακομεταχείρισης. Συγκριτικά και σχετικά με τις δοσμένες απαντήσεις παρατηρούμε τις συνέπειες της επαγγελματικής ψυχολογικής κακομεταχείρισης να είναι περισσότερο εις γνώσει των εργαζομένων αντί οι μορφές.

Το μεγαλύτερο ποσοστό 86% απάντησαν ότι συμφωνούν στο ότι η ψυχολογική κακομεταχείριση των εργαζομένων αποτελεί σοβαρή μορφή κακοποίησης ενώ επιπλέον το μεγαλύτερο ποσοστό 88% δηλώνει πως συμφωνεί στο ότι η ψυχολογική βία κατά των εργαζόμενων θεωρείται ποινικό αδίκημα. Το μεγαλύτερο ποσοστό 88% διαφαίνεται ότι συμφωνούν στο ότι η ψυχολογική κακοποίηση των εργαζομένων επιφέρει μακροχρόνιες συνέπειες στους άλλους εργαζομένους. Εδώ διακρίνουμε ότι στις περιπτώσεις όπου ίσως οι ίδιοι να βιώνουν ή να βιώσαν στο παρελθόν κάποιες καταστάσεις προκύπτει να γνωρίζουν σε μεγάλα ποσοστά τι συμβαίνει και να είναι ενήμεροι ενώ σε αντίθεση με τα ποιο πάνω πχ μορφές, συνέπειες κτλ. δηλαδή όσα πρέπει να ψάξουν, να διαβάσουν και να ενημερωθούν για να μάθουν διαφαίνεται να υστερούν κατά πολύ επίσης βρίσκονται στη κατάλληλη θέση να γνωρίζουν πως η ψυχολογική κακομεταχείριση θεωρείται ποινικό αδίκημα.

Το 46% διαφαίνεται να συμφωνεί στο ότι η ψυχολογική κακομεταχείριση των εργαζομένων είναι επαγγελματική υπόθεση, ενώ ένα 29% τείνει να δείχνει διστακτικό προς τη απάντηση του, επίσης ένα μόλις 24% διαφωνεί ότι η ψυχολογική κακομεταχείριση των εργαζομένων είναι επαγγελματική υπόθεση. Επιπροσθέτως ένα μεγάλο ποσοστό 83% διαφαίνεται να συμφωνεί πολύ ότι στις περιπτώσεις επαγγελματικής κακομεταχείρισης παραμένει ένας αριθμός περιστατικών των οποίων δεν αναφέρονται ποτέ, ενώ ένα μόλις 3% τείνει να διαφωνήσει. Εδώ παρουσιάζετε ένα

μεγάλο πρόβλημα εφόσον βλέπουμε τις απαντήσεις των εργαζομένων να δίνουν βαρύτητα και να ότι θεωρούν την ψυχολογική επαγγελματική κακομεταχείριση είναι επαγγελματική υπόθεση. Αυτό εν τέλει ίσως να συνδέετε άμεσα με το ότι παραμένει ένας σκοτεινός αριθμός περιστατικών στον οποίον δεν αναφέρονται.

Το μεγαλύτερο ποσοστό 61% διαφαίνεται ότι συμφωνούν ότι η πρόληψη μέσω ενημέρωσης και πληροφόρησης για την ψυχολογική κακομεταχείριση του εργαζόμενου μειώνει τα κρούσματα.

Το μεγαλύτερο ποσοστό 56% διαφωνούν ότι η ψυχολογική κακομεταχείριση των εργαζομένων δεν είναι τόσο σοβαρή όσο η σωματική κακομεταχείριση.

Το μεγαλύτερο ποσοστό 82% έδωσε θετική απάντηση ότι η τρομοκρατία περιλαμβάνει για αυτούς ψυχολογική κακομεταχείριση ενώ με ελάχιστη διαφορά το 80% έδωσε θετική απάντηση ότι η υποτίμηση περιλαμβάνει για αυτούς ψυχολογική κακομεταχείριση μετά λύπης οι εργαζόμενοι δεν θεωρούν την αυστηρότητα τον έλεγχο και την απόλυτη ασφάλεια ως σοβαρές μορφές ψυχολογικής κακομεταχείρισης.

Ένα μεγάλο ποσοστό 49% διαφαίνεται πως η αντίδραση τους θα ήταν να παρέμβαιναν αν βλέπανε μπροστά τους έναν συνάδελφο τους να υφίσταται ψυχολογική κακομεταχείριση. Ενώ ένα 31% θα ζητούσε βοήθεια. Εδώ παρατηρούμε μια αντίφαση από τους νεαρούς εφόσον ποιο πάνω τείνουν να θεωρούν την επαγγελματική ψυχολογική κακομεταχείριση ως κοινωνική υπόθεση σε αντίθεση με αυτό το κομμάτι όπου η πλειοψηφία υποστηρίζει πως θα παρέμβαινε ενώ ένα μόλις 20% αναφέρετε στο δεν με αφορά.

Το μεγαλύτερο ποσοστό 42% διαφαίνεται να υποστηρίζουν ότι ο Εργασιακός Σύμβουλος είναι αυτός που θεωρείτε περισσότερο επιδέξιος στην επίλυση θεμάτων που αφορούν την επαγγελματική ψυχολογική κακομεταχείριση του εργαζόμενου. Σε αυτό το κομμάτι οι εργαζόμενοι δείχνουν να μην γνωρίζουν την ιδιαιτερότητα του Κοινωνικού

Λειτουργού και το δικαίωμα που έχει να απομακρύνει έναν εργαζόμενο από την εργασία του εφόσον κριθεί από αυτόν απαραίτητο.

Το μεγαλύτερο ποσοστό 42% διαφαίνεται ότι συμφωνούν πως οι εργαζόμενοι που κακομεταχειρίζονται ψυχολογικά, κατά την θέση τους σαν επαγγελματίες θα κακομεταχειρίζονται και οι ίδιοι τους εργαζόμενους τους. Ενώ ένα μόλις 33% εκδηλώνετε διστακτικό προς την απάντηση του.

Ένα μεγάλο ποσοστό 75% διαφαίνεται ότι συμφωνούν πως η ανεργία ευθύνεται μερικές φορές που οι εργαζόμενοι παραμένουν στην επιχείρηση μετά από ψυχολογικής κακομεταχείριση. Επίσης ένα μεγάλο ποσοστό 62% διαφαίνεται να συμφωνούν ότι υπάρχουν ήπιες και βαριές μορφές ψυχολογικής κακομεταχείρισης εργαζομένων. Επιπλέον ένα ποσοστό 65% συμφωνεί στο ότι η ψυχολογική βία κατά των εργαζόμενων μπορεί εύκολα να διαγνωσθεί και ένα 34% τείνει στο να μην συμφωνεί ότι η ψυχολογική βία κατά των εργαζόμενων μπορεί εύκολα να διαγνωσθεί.

Στις ποιο πάνω απαντήσεις βλέπουμε να διαμορφώνονται κάποια λάθος στερεότυπα από τους εργαζόμενους και γενικότερα διαπίστωσα πολλά σκαμπανεβάσματα απαντήσεων και πολλές απαντήσεις να μην ταιριάζουν μεταξύ τους η μια απάντηση με την άλλη. Διαπίστωσα αντιφάσεις, διστακτικότητα κακή ενημέρωση για κάποια θέματα αλλά και άγνοια για κάποια άλλα επίσης παρατηρήθηκε σε περιπτώσεις όπου ίσως οι ίδιοι οι κάποια συγγενικά τους πρόσωπα να βιώσαν στο παρελθόν κάποιες καταστάσεις προκύπτει να γνωρίζουν σε μεγάλα ποσοστά τι συμβαίνει και να είναι ενήμεροι σε αντίθεση με κάποιες άλλες ερωτήσεις όπου πρέπει να ψάξουν, να διαβάσουν και να ενημερωθούν για να απαντήσουν κατάλληλα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ XI - ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

10.1 Εισηγήσεις – Προτάσεις

Με την ολοκλήρωση της πτυχιακής μου εργασίας και με μια ποιο ολοκληρωμένη πλέον άποψη πάνω στο θέμα της κυπριακής επιχείρησης στον τομέα ανθρώπινου δυναμικού, είμαι σε θέση να εισηγηθώ τις δικές μου προτάσεις οι οποίες μου δημιουργήθηκαν καθ' όλη την πορεία διεκπεραίωσης της πτυχιακής μου.

Αρχικά εισηγούμαι όπως δημιουργηθούν τοπικές υπηρεσίες οι οποίες θα αναλαμβάνουν την ευθύνη της συγκεκριμένης γεωγραφικής κοινότητας που είναι ενταγμένη. Η τοπικές υπηρεσίες θα είναι υπεύθυνες για την πρόληψη και αντιμετώπιση του εργαζόμενου στην τοπική κοινωνία. Με τον τρόπο αυτό η τοπικές υπηρεσίες θα έχουν μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στην πρόληψη και αντιμετώπιση της επαγγελματικής κακομεταχείρισης αφού θα γνωρίζουν καλύτερα της τοπικές υποθέσεις από οποιαδήποτε άλλη υπηρεσία.

Επίσης εισηγούμαι όπως το κράτος εγκρίνει όσο το δυνατόν περισσότερα κονδύλια στις υπηρεσίες οι οποίες είναι υπεύθυνες για την πρόληψη και αντιμετώπιση της επαγγελματικής κακομεταχείρισης, έτσι ώστε να υπάρχει καλύτερη αποτελεσματικότητα επί μέρους των υπηρεσιών. Όπως είναι γνωστό τα έξοδα για πρόληψη και αντιμετώπιση της επαγγελματικής κακομεταχείρισης είναι αρκετά, έτσι το κράτος θα πρέπει να είναι σε θέση να τα καλύψει. Ακόμη θα πρέπει να διαθέτει κάποιο χρηματικό ποσό για να γίνεται διεξαγωγή έρευνας κατά χρονικά διαστήματα, για την βία των εργαζομένων έτσι ώστε η έκταση και η συχνότητα του προβλήματος της

επαγγελματικής κακομεταχείρισης να μπορεί να εκτιμηθεί με βεβαιότητα. Αυτό μπορεί να γίνει με την δημιουργία κάποιας υπηρεσίας η οποία θα είναι υπεύθυνη να ασχολείται με την καταγραφή και το συντονισμό των στοιχείων που έρχονται στην αντίληψη των οποιονδήποτε υπηρεσιών που ασχολούνται με το θέμα της επαγγελματικής κακομεταχείρισης.

Δεν μπορώ να παραλείψω βέβαια την εισήγηση μου και στο θέμα των διαφόρων επαγγελματιών που είναι ενταγμένοι και στελεχώνουν της υπηρεσίες που είναι υπεύθυνες για τα περιστατικά επαγγελματικής κακομεταχείρισης και ανεργίας. Θα έλεγα πως οι επαγγελματίες θα πρέπει να διακατέχονται από ένα μεγάλο εύρος γνώσεων που να είναι αισθητά εξειδικευμένη περί του θέματος της επαγγελματικής κακομεταχείρισης και ανεργίας, έτσι ώστε να μπορούν να παρέχουν τόσο στους εργαζόμενους όσο και στις κυπριακές επιχειρήσεις τους την καλύτερη θεραπεία και το καλύτερο χειρισμό τόσο στο ανθρώπινο προσωπικό όσο και στις εργασιακές σχέσεις.

Εν συνέχεια αυτό που θα πρότεινα για την εξάλειψη ή την μείωση των περιστατικών αυτών θα ήταν η υπηρεσίες ή η διάφοροι φορείς που ασχολούνται με τους εργαζόμενους στις επιχειρήσεις, να δίνουν περισσότερη βαρύτητα στη πρόληψη αντί στην αντιμετώπιση της επαγγελματικής κακομεταχείρισης. Σήμερα η πρόληψη που παρέχεται από της διάφορες υπηρεσίες για την κακομεταχείριση είναι μηδαμινές. Όπως είναι γνωστό η πρόληψη είναι η καλύτερη θεραπεία και προλαβαίνει καταστάσεις πριν αυτές εμφανιστούν. Έτσι με την πρόληψη θα μπορούν να ενημερώσουν, να πληροφορήσουν και να ευαισθητοποιήσουν το κοινό για την πραγματικότητα για επαγγελματική τους ζώης, δηλαδή, κακομεταχείριση, που γίνονται γιατί κάποιος εργαζόμενος δεν θέλει την ανεργία και της συνέπειες της, επίσης να εκπαιδεύσουν νεοπλοσληφθέντες ή

εργαζόμενους που ετοιμάζονται να γίνουν επαγγελματίες με διάφορες κοινωνικές δεξιότητες, αξίες, τρόπο χειρισμού άγχους κλπ.

Ο ρόλος των υπηρεσιών που ασχολούνται με την επαγγελματική κακομεταχείριση θα πρέπει να είναι περισσότερος προληπτικός παρά κατασταλτικός.

Είναι σημαντικό...

στην εταιρεία που εργάζεσαι να νιώθεις ότι εκτιμούν τη δουλειά σου. Να αισθάνεσαι μέλος μίας οικογένειας που νοιάζεται για σένα και δεν σε βλέπει μόνο σαν αριθμό αλλά ως ένα στενό συνεργάτη με μέλλον, προοπτική και όραμα. Να ξέρεις ότι είσαι πολύτιμος και πως μπορείς να εξελιχτείς. Να επενδύουν σε σένα και να νιώθεις την προσωπική ικανοποίηση ότι αυτό το κέρδισες με τον ιδρώτα σου. Αν είσαι τυχερός και σου συμβαίνουν όλα αυτά, τότε επιλέγεις να μείνεις. Να είσαι από εκείνους που παραμένουν στην ίδια επαγγελματική στέγη για μία δεκαετία και περισσότερο, σε μία εποχή που οι εργαζόμενοι ψάχνουν και ψάχνονται αλλάζοντας εργοδότες και εταιρείες.

Είναι σημαντικό για μια εταιρεία να εργοδοτεί άτομα με πείρα, που ξέρουν καλά τη δουλειά τους, στηρίζοντας και τους υπόλοιπους.

10.2 Επίλογος

Μετά την ολοκλήρωση της πτυχιακής μου εργασίας δεν αμφισβητώ το πρόβλημα των εργαζομένων και την πτώση των κυπριακών επιχειρήσεων. Κατά την εκπλήρωση προσωπικής μου έρευνας διαπίστωσα πως αρκετοί εργαζόμενοι πέφτουν θύματα κακομεταχείρισης από τους προϊστάμενους τους οι οποίοι αψηφούν τους κανόνες και τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Σήμερα μετά από αρκετή δουλειά , συλλογή στοιχείων και έρευνας είμαι σε θέση να τονίσω και να δείξω το σημαντικό αυτό πρόβλημα που υπάρχει στην κυπριακή επιχείρηση.

Οι καλά καταρτισμένοι και εξειδικευμένοι άνθρωποι στον τομέα της Διοίκησης Επιχειρήσεως μπορούν να αποτελέσουν ένα μέσω πρόληψης και ταυτόχρονα αντιμετώπισης τέτοιων φαινομένων που παρουσιάζονται στις κυπριακές επιχειρήσεις, τόσο όσο και σε ξένες επιχειρήσεις.

Τέλος, ελπίζω μέσα από την πτυχιακή μου εργασία να κατάφερα να αναδείξω τόσο το πρόβλημα και ταυτόχρονα να πρόβαλα χρήσιμες οδηγίες και πληροφορίες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική Βιβλιογραφία

1. Λειβαδάς, Β. (2003). *Η κυπριακή επιχείρηση και η ανταπόκριση της στον παγκόσμιο ανταγωνισμό*. Λευκωσία: Βίαις Λειβαδάς.
2. Μακρυγιωργάκης, Μ. (2001). *Η ανθρώπινη πλευρά του μάνατζμεντ*. Αθήνα: Γ' Έκδοση
3. Σαρμανιώτης, Χ. (2005). *Μάνατζμεντ*. Αθήνα: Β. Γκιούρδας.
4. Τερζίδης, Κ. και Τζωρτζάκης, Κ. *Διοίκηση ανθρώπινων πόρων*. Rosili
5. Javeau, C. (2000). *Η έρευνα με ερωτηματολόγιο*. Αθήνα: Γιώργος Δαρδανός.
Μετάφραση: Κατερίνα Τζαννονέ – Τζώρτζη (Κοινωνιολόγος).

Ξενόγλωσσα Βιβλιογραφία

1. Petasis, A. (1992). *Managing human potential*. The Philips college, Cyprus.

Άλλες πηγές

1. Πληροφοριακό υλικό από το Ταμείο Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών της Κύπρου σχετικά με την «μέση κατανομή των αποθεματικών των ταμείων στην Κύπρο», «κατανομή επενδύσεων από διάφορες χώρες» - Έρευνα

αγοράς 2008. Επίσης και αποθεματικά 2009 για τα «εγχώρια ταμεία επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών».

2. Πληροφοριακό υλικό από το Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων της Κύπρου για την «μείωση του ρυθμού αύξησης του εργατικού δυναμικού μέχρι το 2050».

3. Πληροφοριακό υλικό από το Διαρθρωτικών Ταμείων και του Ταμείου Συνοχής της Κύπρου σχετικά με το Χρηματοδοτικό πλαίσιο (Επιχειρησιακό πρόγραμμα «Απασχόληση, Ανθρώπινο κεφάλαιο και Κοινωνική συνοχή») επίσης και για το (Επιχειρησιακό πρόγραμμα «Αειφόρος ανάπτυξης και ανταγωνιστικότητα») κατά πηγή και άξονα προτεραιότητας.

4. Επίσης πληροφοριακό υλικό από:
 - Τμήμα εξευρέσεως εργασίας Κύπρου
 - Ταμείο προνοίας Κύπρου
 - Υπουργείο εργασίας Κύπρου
 - Ευρωπαϊκή στατιστική υπηρεσία
 - Υπουργείο οικονομικών Κύπρου
 - Ομοσπονδία εργοδοτών και βιομηχάνων (ΟΕΒ) Κύπρου
 - Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης
 - Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών Κύπρου

5. Τέλος, είχα την βοήθεια από τρεις επιχειρήσεις με άξιους ανθρώπους πάνω στο θέμα της πτυχιακής μου. Αυτοί είναι:

- Γιάννα Αντωνίου – Υπεύθυνη στην υπεραγορά Carrefour Λευκωσίας.
- Τάνια Μισσελή – Γενική Διευθύντρια της Επιχείρησης Pandora / Ogilvyone
- Μελανί Μιχαηλίδου – Διευθύντρια της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης της Επιχείρησης Χ.Α Παπαέλληνας & Σια Λτδ.
- Μαρία Ιωσήφ – Υπεύθυνη του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού της Επιχείρησης Α.Ι Γερολατσίτης.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΑΤΕΙ ΚΡΗΤΗΣ



ΣΧΟΛΗ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Έρευνα με θέμα:

Οι επιδράσεις της Ψυχολογικής Κακομεταχείρισης στους εργαζομένους μέσα στις επιχειρήσεις και οι αντιλήψεις των νέων εργαζόμενων της Κύπρου.

Αγαπητοί κύριοι και κυρίες,

Είμαι φοιτήτρια του ΤΕΙ Κρήτης στο τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων.

Στα πλαίσια της εκπόνησης, της πτυχιακής μου εργασία με θέμα «Οι επιδράσεις της Ψυχολογικής Κακομεταχείρισης στους εργαζομένους και οι αντιλήψεις των νέων εργαζόμενων της Κύπρου», διεξάγω έρευνα με σκοπό την διερεύνηση των στάσεων, αντιλήψεων και προκαταλήψεων των νέων γύρω από το θέμα της ψυχολογικής κακομεταχείρισης των εργαζομένων.

Στην έρευνα συμμετέχουν Ελληνοκύπριοι εργαζόμενοι διάφορων Επιχειρήσεων της Κύπρου από 23-30 ετών, από όλα τα τμήματα επιχειρήσεων στην Κύπρο.

Η έρευνα θα πραγματοποιηθεί μέσα από την συμπλήρωση ενός ερωτηματολογίου το οποίο αποτελείται από 34 ερωτήσεις όπου χρειάζεται περίπου 6 -7 λεπτά για να απαντηθεί.

Η συμμετοχή σας στην έρευνα αυτή είναι εθελοντική και δεν είστε υποχρεωμένοι να απαντήσετε σε οποιαδήποτε ερώτηση που νιώθετε ότι σας φέρνει σε δύσκολη θέση.

Σας καλώ να συμβάλλεται στην επιτυχή ολοκλήρωση της έρευνας αφιερώνοντας λίγο από το χρόνο σας για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου που ακολουθεί.

Από την πλευρά μου σας διαβεβαιώνω ότι προστατεύετε η ανωνυμία των συμμετεχόντων και τα δεδομένα που θα συλλεχθούν θα αναλυθούν μόνο για τους στόχους της συγκεκριμένης έρευνας.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συνεργασία σας.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

A. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο :

Γυναίκα

Άνδρας

2. Επάγγελμα :

3. Ηλικία :

4. Τόπος μόνιμης διαμονής :

Λευκωσία

Λεμεσό

Λάρνακα

Πάφο

5. Οικογενειακή κατάσταση :

Άγαμος/η

Έγγαμος /η

Διαζευγμένος /η

Χήρος /α

B. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ/ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ

Οδηγίες: Στις δηλώσεις που ακολουθούν σημειώστε με (✓) ότι αντιστοιχεί περισσότερο στην άποψη σας

Δήλωση	ΣΥΜΦΩΝΩ ΠΟΛΥ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΣΥΜΦΩΝΩ ΛΙΓΟ	ΔΕΝ ΣΥΜΦΩΝΩ	ΔΕΝ ΣΥΜΦΩΝΩ ΚΑΘΟΛΟΥ
1. Είμαι ενημερωμένος / η γύρω από το θέμα της ψυχολογικής κακομεταχείρισης των εργαζομένων					
2. Γνωρίζω τις μορφές ψυχολογικής κακομεταχείρισης των εργαζομένων					
3. Γνωρίζω τις συνέπειες της ψυχολογικής κακομεταχείρισης των εργαζομένων					
4. Η ψυχολογική βία κατά των εργαζομένων θεωρείται ποινικό αδίκημα					
5. Η ψυχολογική βία κατά των εργαζομένων έχει μειωθεί					
6. Η ψυχολογική βία κατά των εργαζομένων μπορεί εύκολα να διαγνωσθεί					

7. Οι εργαζόμενοι χρειάζονται τους εργασίες τους ακόμη και αν οι προϊστάμενοι τους, τους κακομεταχειρίζονται ψυχολογικά					
---	--	--	--	--	--

8. Ιεραρχείστε τρεις μορφές ψυχολογικής κακομεταχείρισης εργαζόμενων που γνωρίζετε

(1)

(2)

(3)

9) Ιεραρχείστε τρεις συνέπειες που επιφέρει η ψυχολογική κακομεταχείρισης στους εργαζόμενους

(1)

(2)

(3)

Γ. ΑΝΤΙΑΗΨΕΙΣ/ ΣΤΑΣΕΙΣ

Δήλωση	ΣΥΜΦΩΝΩ ΠΟΛΥ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΣΥΜΦΩΝΩ ΛΙΓΟ	ΔΕΝ ΣΥΜΦΩΝΩ	ΔΕΝ ΣΥΜΦΩΝΩ ΚΑΘΟΛΟΥ
1. Στις περιπτώσεις επαγγελματικής κακομεταχείρισης παραμένει ένας αριθμός περιστατικών που δεν αναφέρονται					
2. Η ψυχολογική κακομεταχείριση των εργαζομένων αποτελεί σοβαρή μορφή κακοποίησης					
3. Η ψυχολογική κακομεταχείριση των εργαζομένων επιφέρει μακροχρόνιες συνέπειες στον εργαζόμενο					
4. Η ψυχολογική κακομεταχείριση των εργαζόμενων είναι επαγγελματική υπόθεση					
5. Τα προγράμματα που προσφέρονται από το κράτος για τη στήριξη του ψυχολογικά κακομεταχειρισμένου εργαζόμενου είναι ικανοποιητικά					
6. Η πρόληψη μέσω ενημέρωσης και πληροφόρησης για την ψυχολογική κακομεταχείριση του εργαζόμενου μειώνει					

τα κρούσματα					
7. Η ψυχολογική κακομεταχείριση των εργαζόμενων δεν είναι τόσο σοβαρή όσο η σωματική κακοποίηση.					

8. Τι από τα πιο κάτω περιλαμβάνει για σας η ψυχολογική κακομεταχείριση? (Μπορείτε να επιλέξετε **περισσότερες από μια** απαντήσεις)

- (α) Τρομοκρατία (β) Χαστούκι (γ) Υποτίμηση
 (δ) Φωνές (ε) Απειλές (ζ) Απόρριψη
 (η) Αυστηρότητα (θ) Έλεγχος (ι) Απόλυτη ασφάλεια

9. Αν βλέπατε μπροστά σας, έναν εργαζόμενο να υφίσταται ψυχολογική κακομεταχείριση πως θα αντιδρούσατε? (επιλέξτε **μόνο μία** απάντηση)

- (α) Θα ζητούσα βοήθεια (β) Δεν με αφορά (γ) Θα παρέμβαινα
 (δ) Άλλο σημειώστε

10. Αρίθμηση κατά σειρά προτεραιότητας τις πιο κάτω επαγγελματικές ειδικότητες που θεωρείτε περισσότερο επιδέξιες στην επίλυση θεμάτων που αφορούν την επαγγελματική ψυχολογική κακομεταχείριση

Ψυχίατρος

Εργασιακός σύμβουλος

Κοινωνικός λειτουργός

Ψυχολόγος

Διευθυντής ανθρωπινού δυναμικού

Συνδυασμός ειδικοτήτων

Σύμβουλος στήριξης

Δ. ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ/ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ

Δήλωση	ΣΥΜΦΩΝΩ ΠΟΛΥ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΣΥΜΦΩΝΩ ΛΙΓΟ	ΔΕΝ ΣΥΜΦΩΝΩ	ΔΕΝ ΣΥΜΦΩΝΩ ΚΑΘΟΛΟΥ
1. Η κακή συμπεριφορά δείχνει έναν άνθρωπο που δεν σέβεται					
2. Το φαινόμενο της ψυχολογικής κακομεταχείρισης των εργαζομένων παρουσιάζεται πιο συχνά και πιο έντονα σε επιχειρήσεις					

χαμηλότερων κοινωνικών στρωμάτων και λιγότερο σε ανώτερα κοινωνικά στρώματα					
3. Η ψυχολογική κακομεταχείριση μερικές φορές πειθαρχεί κάποιες επαγγελματικές συμπεριφορές					
4. Υπάρχουν εργαζόμενοι που με τη συμπεριφορά τους μερικές φορές προκαλούν την ψυχολογική κακομεταχείριση που δέχονται					
5. Το άτομο που ασκεί ψυχολογική κακομεταχείριση θα αλλάξει προς τον εργαζόμενο εάν ο εργαζόμενος γίνει ποιο υπάκουο και δεν τον εκνευρίζει					
6. Οι εργαζόμενοι που κακομεταχειρίζονται ψυχολογικά, κατά την θέση τους σαν επαγγελματίες θα κακομεταχειρίζου και οι ίδιοι τους εργαζόμενους τους					
7. Η ανεργία ευθύνεται μερικές φορές που εργαζόμενοι παραμένουν στην εργασία τους μετά από άσκηση					

Η ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

ψυχολογικής κακομεταχείρισης					
8. Οι προϊστάμενοι έχουν το δικαίωμα ανάλογα με την περίπτωση να ασκούν ψυχολογική κακομεταχείριση στους εργαζόμενους τους.					
9. Η ψυχολογική κακομεταχείριση προς τους εργαζόμενους είναι αποδεκτή τουλάχιστο ως εξαίρεση σε μερικές περιπτώσεις					
10. Υπάρχουν ήπιες και βαριές μορφές ψυχολογικής κακομεταχείρισης εργαζόμενων					
11. Τα επαγγελματικά τραύματα έχουν μεγαλύτερη διάρκεια από τα ψυχολογικά					

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β΄

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Συνέντευξη - Carrefour

- Συνέντευξη από την Γιάννα Αντωνίου, υπεύθυνη στην υπεραγορά Carrefour στην Λευκωσία

«Η εταιρεία βρίσκεται σε ένα πολύ ικανοποιητικό επίπεδο, με την πορεία της να διαγράφεται ιδιαίτερα ευοίωνη για τα επόμενα χρόνια, δεδομένου μάλιστα ότι η ανταπόκριση του κυπριακού κοινού είναι πολύ ενθαρρυντική», επισημαίνει η Γιάννα Αντωνίου, η οποία εργάζεται στο Carrefour εδώ και 5 χρόνια ως υπεύθυνη. Νέα καταστήματα αναμένεται να ενταχθούν στο δυναμικό της αλυσίδας, ενισχύοντας ακόμη περισσότερο την παρουσία της Carrefour στην κυπριακή αγορά.

Ποια είναι η μεγαλύτερη πρόκληση που καλείστε να αντιμετωπίσετε από το πόστο που έχετε αναλάβει;

Μια εταιρεία αναπτύσσεται και εξελίσσεται χάρη στους ανθρώπους της και στις αξίες που διέπουν. Στο πλαίσιο αυτό, η μετάδοση των αξιών των Carrefour στο σύνολο των εργαζομένων αποτελεί για μένα τη μέγιστη πρόκληση.

Η συντροφικότητα, ο σεβασμός στους συνεργάτες, τους προμηθευτές και τους καταναλωτές, η αλληλεγγύη και η συνεισφορά στην ανάπτυξη της τοπικής κοινωνίας, η υπευθυνότητα, η ακεραιότητα και η συνέπεια στις δεσμεύσεις μας, είναι οι αξίες που

πρέπει να αποτελούν για όλους εμάς στην Carrefour αναπόσπαστο κομμάτι της συνολικής μας δράσης.

Στη σημερινή δύσκολη εποχή που διανύουμε, τις αξίες των στελεχών μας είναι αυτές που θα αναδείξουν περαιτέρω την εταιρεία και τελικά θα δημιουργήσουν το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα έναντι των υπόλοιπων που δραστηριοποιούνται στην αγορά του λιανεμπορίου τροφίμων.

Ποια είναι τα βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα σχέδια της Carrefour στην Κύπρο;

Η Carrefour προχωρά με γοργούς ρυθμούς στην υλοποίηση των σχεδίων της για επέκταση του δικτύου της και για αύξηση του μεριδίου της στην κυπριακή αγορά.

Τη νέα χρονιά, νέα καταστήματα σουπερμάρκετ αναμένεται να ενταχθούν στο δυναμικό της αλυσίδας. Επιπλέον, η ενίσχυση της γκάμας των προϊόντων ιδιωτικής ετικέτας και ο εμπλουτισμός της με νέους κωδικούς αποτελούν βασικό μας μέλημα. Πρωταρχικός στόχος μας είναι η συνεχής ανάπτυξη της εταιρείας αλλά και η συμβολή μας στον εκσυγχρονισμό του λιανεμπορίου.

Να περιμένουμε και εξαγορές;

Η Carrefour επικεντρώνεται στην εφαρμογή των σχεδίων της για περαιτέρω εδραίωση της παρουσίας της στην κυπριακή αγορά. Πρόκειται για ένα φιλόδοξο πλάνο ανάπτυξης, που απαιτεί προγραμματισμό και προσήλωση. Στόχος μας είναι η περαιτέρω ενίσχυση της Carrefour στο χώρο του οργανωμένου λιανεμπορίου στην

Κύπρο. Γι' αυτό οι εξαγορές δεν μας απασχολούν επί του παρόντος και δεν συγκαταλέγονται στις προτεραιότητες μας.

Ποια είναι η σχέση της Carrefour με τους προμηθευτές; Ακούγονται συχνά παράπονα για υπερβολικές πιέσεις και άλλα που αφορούν στην περίοδο πληρωμών.

Η σχέση μας με τους προμηθευτές, οι οποίοι επιλέγονται προσεκτικά και πληρούν όλα τα απαραίτητα κριτήρια, είναι πολύ καλή και οποιοδήποτε θέμα προκύπτει επιλύεται άμεσα, χάρη στην καλή συνεργασία που έχουμε επιτύχει. Ακολουθούμε δίκαιες εμπορικές πρακτικές, αναπτύσσοντας την κατανομή της αξίας.

Ποιες είναι οι διαφορές του τομέα του λιανικού εμπορίου στην Κύπρο από εκείνο της Ελλάδας από ότι έχετε ακούσει;

Η αγορά της Κύπρου διαφέρει από την ελληνική, δεδομένου ότι η δεύτερη είναι πολύ μεγαλύτερη. Επιπλέον, οι ανάγκες και οι συνήθειες των καταναλωτών στις δύο χώρες δεν είναι ίδιες.

Συγκεκριμένα, οι Κύπριοι καταναλωτές σε ένα πολύ μεγάλο ποσοστό είναι πιστοί σε ένα λιανεμπορικό κατάστημα. Επίσης, υπάρχει μια σαφής προτίμηση για την αγορά τροφίμων στα υπέρ μάρκετ. Μάλιστα, τα υπέρ μάρκετ κερδίζουν την προτίμηση των καταναλωτών και για την αγορά προϊόντων εκτός των τροφίμων. Ωστόσο, για προϊόντα όπως φρέσκα φρούτα, λαχανικά, κρέας, γάλα και ψωμί, οι καταναλωτές προτιμούν τα αντίστοιχα εξειδικευμένα καταστήματα. Η συνήθεια, η ευκολία πρόσβασης στο κατάστημα, η απόσταση του από το σπίτι, η δυνατότητα εύκολης εύρεσης των

προϊόντων μέσα στο κατάστημα, η καθαριότητα και η υψηλή ποιότητα των φρέσκων προϊόντων αποτελεί για τους καταναλωτές της πατρίδας μας τους σημαντικότερους παράγοντες επιλογής ενός καταστήματος. Κατανοούμε και σεβόμαστε τον τρόπο ζωής, τις συνήθειες, την κουλτούρα και τα ενδιαφέροντα των ανθρώπων στις χώρες που δραστηριοποιούμε και διαμορφώνουμε ανάλογα την στρατηγική που εφαρμόζουμε, με στόχο την καλύτερη ανταπόκριση στις ανάγκες και τις επιθυμίες τους.

Τι απαντάτε στην άποψη ότι με τον ερχομό και την εδραίωση της Carrefour στην Κύπρο επηρεάστηκε αρνητικά η λειτουργία των μικρομεσαίων λιανέμπορων;

Η έναρξη λειτουργίας Carrefour στην κυπριακή αγορά σε καμία περίπτωση δε επηρέασε αρνητικά τη λειτουργία των μικρομεσαίων λιανέμπορων.

Ο ανταγωνισμός ευνοεί τόσο την εξέλιξη των ίδιων των επιχειρήσεων όσο και τα συμφέροντα των καταναλωτών.

Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις μπορούν να υιοθετήσουν στοιχεία από τις πρακτικές και τη τεχνογνωσία που εφαρμόζει η Carrefour τα οποία θα τους φανούν χρήσιμα και τελικά θα συμβάλλουν στη βελτίωση της λειτουργίας τους. Άλλωστε, μέσα στο ανταγωνιστικό περιβάλλον του όλες οι επιχειρήσεις καλούνται να λειτουργήσουν, εκείνες που εκσυγχρονίζονται και ακολουθούν τις τάσεις που επιβάλλει η αγορά, δεν κινδυνεύουν.

Υπάρχει ισορροπία ανάμεσα στα προϊόντα ιδιωτικής ετικέτας και τα επώνυμα;

Ποια η φιλοσοφία της Carrefour για το θέμα;

Το τελευταίο διάστημα τα προϊόντα ιδιωτικής ετικέτας κερδίζουν συνεχώς έδαφος. Οι καταναλωτές στρέφονται στα προϊόντα αυτά σε μια προσπάθεια εξοικονόμησης χρημάτων, καθώς είναι φθηνότερα, χωρίς ωστόσο να στερούνται ποιότητας.

Προφίλ / Συνέντευξη "Pandora / Ogilvyone"

Η Επιχείρηση "Pandora / Ogilvyone" είναι μία από τις μεγαλύτερες και πιο σημαντικές επιχειρήσεις του τόπου μας με προοπτικές περαιτέρω προόδου και εξέλιξης.

Τούτο καταδεικνύεται όχι μόνο από τον αριθμό και προσώπων που εργοδότη, αλλά και από τις δημοσιές σχέσεις και την επάρκεια των υπηρεσιών που προσφέρουν. Καταδεικνύεται επίσης από τους ρυθμούς ανόδου των εργασιών των εταιρειών και του μεγάλου μεριδίου τους στην αγορά, όπως και από τους σημαντικούς συνεργάτες προς τους οποίους παρέχουν ισχυρό εχέγγυα άρτιας και πλήρους εξυπηρέτησης προς αμοιβαίο όφελος.

Η σταθερή σχέση μαζί τους, με συνδυασμό με την μακρά παράδοση της επιχείρησης και τις αξίες στις οποίες στηρίζεται η όλη δραστηριοποίηση, όπως η αποτελεσματικότητα, η αξιοπιστία, η πρωτοπορία και η ευελιξία, έχουν δημιουργήσει ένα στερεό υπόβαθρο πάνω στο οποίο συνεχώς κτίζουν επιτυχία.

Ήδη προωθούν την διαφήμιση μίας πιο μεγάλης και πιο σύγχρονης σχέσης με κάποιες άλλες επιχειρήσεις που διαφημίζει και που θα δώσει τις δυνατότητες να αντιμετωπίσουμε με επιτυχία τις συνεχώς διαμορφούμενες προκλήσεις της αγοράς.

Αυξητική και πολλά υποσχόμενη είναι οι ρυθμοί ανόδου των εργασιών της εξειδικευμένης επιχείρησης που κατέκτησε τον σεβασμό πολλών ανθρώπων, ενώ οι πελάτες της έχουν το μεγαλύτερο μερίδιο διαφημιστικής επιτυχίας και αγοράς που επεκτείνεται συνεχώς.

Η επιχείρηση Pandora / Ogilvyone αποτελεί μία μεγάλη κυψέλη επιχειρηματικής δραστηριότητας σε έναν περιβάλλον όπου η επικοινωνία αποτελεί ασφαλώς ένα σημαντικό παράγοντα για πραγματοποίηση των στόχων και του οράματος μας. Επικοινωνία με το προσωπικό, επικοινωνία με τους συνεργάτες και τους προμηθευτές, επικοινωνίας γενικότερα με την διαφήμιση και την κοινωνία μας.

Εγώ προσωπικά χαίρομαι πάρα πολύ γιατί εργάστηκα δύο μήνες στο τμήμα Δημοσίων Σχέσεων και είναι μεγάλη μου τιμή. Έτσι, είχα την ευκαιρία να πάρω και μια συνέντευξη από την κυρία Τάνια Μισσελή γενική διευθύντρια της Pandoras / Ogilvyone με την βοήθεια των συνεργατών μου.

- ο *Συνέντευξη από την Τάνια Μισσελή – Γενική Διευθύντρια της Επιχείρησης Pandora / Ogilvyone*

Πώς οδηγηθήκατε σε αυτό το επάγγελμα;

Έχω εργαστεί σε εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε διάφορους τομείς. Ο τομέας της διαφήμισης είναι συναρπαστικός και γεμάτος προκλήσεις, γι' αυτό και επιδίωξα να κάνω την επιχείρηση με τον σύζυγο μου Αντρέα. Τα καταφέραμε μετά

από σκληρή δουλειά, αφοσίωση και θυσίες. Τώρα υπάρχουν και τα τμήματα που είναι: Τμήμα Μάρκετινγκ, Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων, Τμήμα Λογιστηρίου. Το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού το έχω παραλάβει εγώ, δηλαδή εγώ επιλέγω το προσωπικό – εργαζόμενο που θα βάλω στην επιχείρησή μου.

Με ενδιαφέρει ιδιαίτερα η εκπαίδευση και η ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων. Πιστεύω πως οι άνθρωποι αλλάζουν και βελτιώνονται με την βοήθεια της εκπαίδευσης και είναι σημαντικό για μένα. Η εκπαίδευση βοηθά τις εταιρίες να γίνονται πιο αποτελεσματικές, πιο ποιοτικές και πιο κερδοφόρες.

Ποιες αρχές διοίκησης εφαρμόζετε;

Δεν είναι εύκολο για κάποιον να διοικήσει και να συντονίσει τμήματα τόσο πολύ διαφορετικά μεταξύ τους. Προσπαθώ να είμαι πάντοτε οργανωμένη, έτσι ώστε να μπορώ να παρακολουθώ και να συντονίζω τις εργασίες των τμημάτων μου. Ταυτόχρονα, χρειάζεται αυστηρότητα και σταθερότητα, αλλά πάντα μέσα σε πλαίσια ανθρώπινα και με τρόπο που να είμαι δίκαιοι με τους συνεργάτες μου.

Ποια είναι τα συστατικά της σωστής ηγεσίας;

Ο σωστός ηγέτης είναι αυτός που έχει όραμα και στόχους και οδηγεί τον οργανισμό προς εκείνη την κατεύθυνση. Ένας καλός ηγέτης εμπνέει και παρακινεί τους ανθρώπους του, τους μεταδίδει το αίσθημα να θέλουν να εργάζονται για το στόχο και το όραμα του, αναπτύσσει την ομάδα του, είναι αυστηρός και επιβάλλει πειθαρχία εκεί που πρέπει. Ταυτόχρονα, όμως, είναι και ανθρώπινος.

Ποια είναι η καλύτερη στιγμή της καριέρας σας;

Όταν είχα την θετική ανταπόκριση των συνεργατών και συμβούλων μου, οι οποίοι με περιέλαβαν με εμπιστοσύνη, αγάπη και αποφασιστικότητα και με στήριξαν στο δύσκολο ξεκίνημα της εταιρείας, με επιστέγασμα τα πολύ καλά αποτελέσματα που ακολούθησαν.

Ποιοι υπήρξαν οι μέντορες σας και για ποιους υπήρξατε εσείς μέντορας;

Μέντορας για μένα υπήρξε ο σύζυγος μου. Κάποια χρόνια πριν είχα χάσει την αυτοπεποίθησή μου και με βοήθησε ώστε να μπορέσω να βγάλω προς τα έξω όλες τις αξίες και ικανότητες που είχα. Χωρίς την στήριξη του δεν θα βρισκόμουν εδώ που είμαι σήμερα. Νομίζω πως υπήρξα μέντορας για μία νεαρή κοπέλα, η οποία είχε όνειρα, γνώσεις και αστείρευτη ενέργεια. Πίστεψε και συνέβαλε στα μέγιστα την δημιουργία και επιτυχία της επιχειρήσεως μας. Σήμερα είναι το δεξί μου χέρι.

Ποια είναι η μεγαλύτερη δυσκολία που αντιμετωπίσατε στην επαγγελματική σας ζωή;

Παρόλο που οι συνθήκες έχουν αλλάξει πολύ τα τελευταία χρόνια στην Κύπρο, είναι ακόμη δύσκολο σε μια γυναίκα να προγραμματίσει και να κτίσει την καριέρα της, όπως εκείνη θέλει. Το να γίνει αποδεκτή μια γυναίκα σε ρόλο διοικητικό είναι ακόμη δύσκολό και χρειάζεται να καταβάλει πολύ περισσότερες προσπάθειες και κόπο από έναν άντρα.

Ποια είναι συνήθως, τα χαρακτηριστικά που διακρίνουν τις επιτυχημένες γυναίκες;

Ο δυναμισμός, η θετική ενέργεια, καθώς και η αποδοχή της γυναικείας φύσης, χωρίς το σύμπλεγμα ανταγωνισμού με το ανδρικό φύλο.

Πόσο σημαντικό είναι το χρήμα για σας;

"Το χρήμα είναι κινητήριος δύναμης".

Η δόξα ποσό σημαντική είναι για σας;

Όλοι θέλουμε να λάμπουμε, έστω και για λίγο, κι' αυτό δεν νομίζω να είναι κακό, αν επιτυγχάνεται με έντιμο τρόπο.

Καταφέρατε να εξισορροπήσετε επαγγελματική και προσωπική ζωή;

Αυτό υπήρξε το πιο δύσκολο κομμάτι της ζωής μου! Εργαζόμουν πάντα πάρα πολλές ώρες και με συνεχές ωράριο.

Προσπάθησα, όμως, με όση δύναμη μου έδωσε ο Θεός να τα εξισορροπήσω, πιστεύοντας ότι σημασία δεν έχει η ποσότητα αλλά η ποιότητα του χρόνου που αφιερώνεις. Δεν είμαι σίγουρη αν έχω το δικαίωμα να κρίνω το αποτέλεσμα. Οι καλύτεροι κριτές είναι τα παιδιά μου. Τα παιδιά μου είναι το μεγαλύτερο επίτευγμα της ζωής μου. Το επίτευγμα για το οποίο αισθάνομαι ιδιαίτερα περιφανή.

Ποιες βλέπετε σαν τις μεγαλύτερες προκλήσεις που θα αντιμετωπίσει η Κύπρος στα επόμενα χρόνια στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού;

Βασικά λόγω και του έντονου ανταγωνισμού η βασική πρόκληση που θα αντιμετωπίσει η σύγχρονη Κυπριακή επιχείρηση είναι το να μπορέσει να κρατήσει τους υπαλλήλους της ευχαριστημένους ώστε να είναι σε θέση να τους διατηρήσει. Παράλληλα να βρίσκει τρόπους να είναι παραγωγικοί. Η εκπαίδευση και η ανάπτυξη του προσωπικού έχει σημαντικό ρόλο να παίζει αφού διάφορες έρευνες έχουν αποδείξει ότι η εκπαίδευση και η ανάπτυξη είναι ανάμεσα στους πιο σημαντικούς παράγοντες που ελκύουν και συγκρατούν τον εργοδοτούμενο στην επιχείρηση.

Συνέντευξη – Χ.Α Παπαέλληνας & Σια Ατδ

- **Συνέντευξη από την Μελανί Μιχαηλίδου – Διευθύντρια της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης**

Άδεια μητρότητας έξι μηνών. Ευέλικτο ωράριο εργασίας. Δωροκουπόνια επί δυόμισι χρόνια σε κάθε υπάλληλο που αποκτά παιδί. Δωρεάν φάρμακα σε υπαλλήλους με προβλήματα τεκνοποίησης. Χορηγίες για παιδιά εργαζομένων της που αριστεύουν. Με τέτοιες και άλλες πρακτικές η εταιρεία Χ.Α ΠΑΠΑΕΛΛΗΝΑΣ & ΣΙΑ ΛΤΔ κατάφερε να θεωρείται εργοδότης προτίμησης, έχοντας χαμηλό ποσοστό αποχώρησης, επισημαίνει η Μέλανι Μιχαηλίδου.

Πώς άρχισε και πως εξελίχθηκε η εταιρεία στην πορεία των χρόνων;

Η Χ.Α Παπαέλληνας και Σία Λτδ ιδρύθηκε το 1929 ως συνεταιρισμός παραγγελιοδόχων για την εισαγωγή φαρμακευτικών προϊόντων. Στην πορεία έκανε μεγάλα άλματα, επεκτείνοντας τις δραστηριότητες της στους τομείς των καταναλωτικών προϊόντων και των καλλυντικών. Ο αριθμός του προσωπικού ολοένα και μεγάλωνε.

Πολύ δυναμικά στις εισαγωγές φαρμάκων η εταιρεία δραστηριοποιήθηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1960. Βαθμιαία, η εταιρεία απέκτησε πολλές αντιπροσωπείες γνωστών φαρμάκων και εμποδίστηκε στην αγορά ως μια από τις μεγαλύτερες στον τομέα της. Αξιοσημείωτες είναι οι στρατηγικές συμφωνίες που έχει συνάψει στην Κύπρο για την κατοχή του 50% των κοινοπραξιών Δημητριάδης & Παπαέλληνας και Κασπακιώτης & Παπαέλληνας. Με μεγάλα άλματα η εταιρεία συνέχισε τις δραστηριότητες της μετά την τούρκικη εισβολή.

Πότε εισήλθατε στον τομέα της λιανικής πώλησης;

Εισήλθε δυναμικά στον τομέα αυτό το 1997, με τη δημιουργία των καταστημάτων καλλυντικών και αρωμάτων Beautyline. Ήδη ο αριθμός των καταστημάτων μας αυτών έφθασε τα 12 και η Beautyline κατέστησε το μεγαλύτερο μερίδιο της αγοράς στον τομέα της.

Θα πρέπει να πούμε πως το 2009 ιδρύθηκε το εξειδικευμένο κέντρο διανομής Pharmacyline, που είναι ένα σύγχρονο κέντρο διανομής και συσκευασίας φαρμακευτικών προϊόντων και καλλυντικών, το οποίο παράλληλα παρέχει υπηρεσίες logistics σε κυπριακές και ξένες εταιρείες. Κατέχει το μεγαλύτερο

μερίδιο της αγοράς στον τομέα του. Θεαματική και, βεβαίως, και η πορεία του κέντρου διανομής καταναλωτικών προϊόντων.

Υπάρχουν πλάνα για το μέλλον, τα οποία θα θέσουν την εταιρεία σε ακόμα πλεονεκτικότερη θέση έναντι του ανταγωνισμού;

Είμαστε βέβαιοι ότι η εταιρεία είναι σε θέση να εκμεταλλευτεί κάθε νέα ευκαιρία, του θα προκύψει στη συνέχεια.

Το κλίμα της οικονομικής αβεβαιότητας, που υπάρχει τώρα, θα το διαδεχθούν σίγουρα συνθήκες υγιούς ανάπτυξης των επιχειρήσεων.

Με την πολύ καλή υποδομή που έχει η εταιρεία μας, θα βρίσκεται σε ακόμα πιο ανταγωνιστική θέση στην αγορά εργασίας, προσελκύοντας νέα και ικανά στελέχη.

Σε εξέλιξη βρίσκονται οι διαδικασίες για ανέγερση ενός εντυπωσιακού νέου κέντρου διανομής καταναλωτικών προϊόντων, που θα είναι το πιο σύγχρονο και το πιο μεγάλο στην Κύπρο. Παράλληλα, βρίσκονται σε εξέλιξη του Pharmacyline, ενώ συνεχής είναι ο προγραμματισμός για επέκταση των δραστηριοτήτων του Beautyline.

Ποιες μεθόδους ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού χρησιμοποιείται;

Στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού έχουμε ως πρωταρχικό στόχο τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας, στο οποίο να προωθείται η συνεχής ανάπτυξη και εκπαίδευση κάθε ατόμου.

Πιστεύω πολύ στην προσέλκυση νέων ταλέντων και παρέχουμε επιμόρφωση υψηλού επιπέδου. Καθημερινά βρίσκονται σε εξέλιξη προγράμματα εκπαίδευσης. Αρκετά στελέχη μας παρακολουθούσαν το 2008 προγράμματα και στο Columbia University της Νέας Υόρκης

Ποια η υποδομή του ομίλου στον τομέα της εκπαίδευσης τόσο σε ανθρώπινο δυναμικό όσο και σε εγκαταστάσεις;

Ο όμιλός μας, εργοδοτεί πέντε εκπαιδευτές για κάλυψη των αναγκών των συναδέλφων. Πέραν των εκπαιδευτικών αιθουσών που διαθέτει, ο όμιλός ίδρυσε το 2006 το δικό του εκπαιδευτικό κέντρο με πολύ σύγχρονη υποδομή.

Μία άλλη σημαντική πρακτική που εφαρμόζουμε, αφορά στην πλήρη επιχορήγηση διδασκτρων για απόκτηση MBA και διάφορων άλλων ακαδημαϊκών τίτλων. Επιχορηγούμε, ακόμα, πλήρως το κόστος των μαθημάτων για εκμάθηση ξένων γλωσσών και ηλεκτρονικών υπολογιστών.

Στο πλαίσιο της μάθησης περιλαμβάνουμε και θέματα όπως η ασφάλεια και υγεία. Είμαστε η πρώτη επιχείρηση στην Κύπρο, που εφάρμοσε το θεσμό των ειδικών σεμιναρίων οδικής ασφάλειας για όλο το προσωπικό της, με στόχο την καλλιέργεια οδικής συνείδησης.

Πρόσφατα ενημερωθήκαμε για μνημόνιο συνεργασίας του ομίλου με το Πανεπιστήμιο Κύπρου...

Πράγματι, πρόσφατα υπογράψαμε μνημόνιο συνεργασίας με το Πανεπιστήμιο Κύπρου. Εκτός από την παροχή μίας υποτροφίας για απόκτηση MBA κάθε χρόνο, η

συμφωνία προβλέπει την από κοινού διοργάνωση διάφορων εκπαιδευτικών και ερευνητικών προγραμμάτων, τα οποία στόχο έχουν τη συμβολή των φοιτητών στη βελτίωση της επιχειρηματικής δραστηριότητας, καθώς και την ένταξη νεαρών επιστημόνων στην αγορά εργασίας.

Υπάρχουν κάποια "μυστικά", που κάνουν τον όμιλό να ξεχωρίζει, για τις τεχνικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που εφαρμόζει;

Επιδίωξή μας είναι ο κάθε συνάδελφος να έρχεται στην εργασία του και να αισθάνεται όχι απλώς ευχαριστημένος με το περιβάλλον, αλλά και δεσμευμένος προσωπικά να προσφέρει για τη πρόοδο της εταιρείας, θεωρώντας ότι πρόκειται για κάτι που είναι και δικό του. Θέλουμε τον κάθε συνάδελφο να είναι περήφανος για τη σχέση του με την εταιρία.

Ανέκαθεν προσφέραμε το προσωπικό σημαντικές παροχές, πράγμα που όλοι οι συνάδελφοι εκτιμούν. Ενδεικτικά θα σας πω ότι η εταιρεία μας είναι η πρώτη στην Κύπρο, που εφάρμοσε το θεσμό της πενθήμερης εβδομάδας εργασίας. Δεν αντιμετωπίζει τους συναδέλφους ως αριθμούς αλλά ως συνεργάτες. Αυτό το ανθρώπινο πρόσωπο χαρακτηρίζει γενικότερα την κουλτούρα μας, η οποία είναι ανθρωποκεντρική με κυριότερο χαρακτηριστικό την προσφορά στον άνθρωπο και το κοινωνικό σύνολο.

Η σχέση με το προσωπικό είναι τόσο δυνατή ώστε μπορώ να σας πω ότι η εταιρεία θεωρείται ένας από τους καλύτερους εργοδότες στην Κύπρο.

Διοργανώνετε, εξ όσων γνωρίζουμε, διάφορες εκδηλώσεις για το προσωπικό σας. Αναφέρετε μας ένα πρόσφατο παράδειγμα.

Πράγματι, διοργανώνουμε για το προσωπικό μας διάφορες εκδηλώσεις. Πρόσφατα διοργανώσαμε εκδήλωση, τα έσοδα της οποίας διατέθηκαν για τους σκοπούς του Ταμείου Υποστήριξης Προσωπικού, που παρέχει βοήθεια σε συναδέλφους ή και σε εξαρτώμενα τους, για ιατρικούς, κυρίως, λόγους. Για κάθε ποσό που διατίθεται από το ταμείο αυτό, η εταιρεία καταθέτει από πλευράς της το μισό του ποσού της σχετικής βοήθειας. Παρόμοιες εκδηλώσεις γίνονται και σε άλλες περιόδους του χρόνου.

Ποιο θεωρείται ως το σημαντικότερο συστατικό για την καλή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού;

Πάνω απ' όλα βάζουμε τη διατήρηση και την ενίσχυση της δέσμευσης όλων των μελών του προσωπικού μας απέναντι στην εταιρεία. Ως Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού προωθούμε το θεσμό της "ανοικτής πόρτας" και της οριζόντιας επικοινωνίας. Έχει μεγάλη σημασία να αισθάνονται όλοι ως μέρος της εταιρείας και σημαντικό κομμάτι της επιτυχία της. Όταν λέμε ότι το προσωπικό μας είναι το μεγαλύτερο κεφάλαιο της εταιρείας το εννοούμε και φροντίζουμε ώστε αυτή η σχέση να ενδυναμώνεται συνεχώς.

Βρίσκετε ικανοποιητική την πορεία του HR στην Κύπρο;

Θεωρώ ότι έχουν γίνει σημαντικά βήματα τα τελευταία χρόνια στο τομέα του ανθρώπινου δυναμικού.

Οι κυπριακές επιχειρήσεις έχουν αρχίσει να αντιλαμβάνονται την ανάγκη δημιουργίας ειδικού τμήματος και πολλές προσλαμβάνουν άτομα με ειδική κατάρτιση.

Θεωρώ, όμως, πως υπάρχει έδαφος για βελτίωση στον τομέα. Υπάρχουν επιχειρήσεις, στις οποίες τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού κάνουν στελέχη που έχουν άλλες βασικές αρμοδιότητες.

Ο ρόλος που έχει να επιτελέσει το Τμήμα HR δεν πρέπει να περιορίζεται στην εκτέλεση γραφειακών περισσότερο διαδικασιών. Πρέπει να γίνει ουσιαστικός κι να είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με τη στρατηγική της επιχείρησης και το όραμα της. Πέραν από την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού και την αύξηση της παραγωγικότητας του, το τμήμα πρέπει να συμβάλλει και στην εμπέδωση του οράματος της εταιρείας μεταξύ των εργαζομένων. Με αυτόν τον τρόπο το όραμα γίνεται κοινό και αναλαμβάνεται δέσμευση από τους εργαζομένους για την πραγματοποίηση των στόχων της εταιρείας.

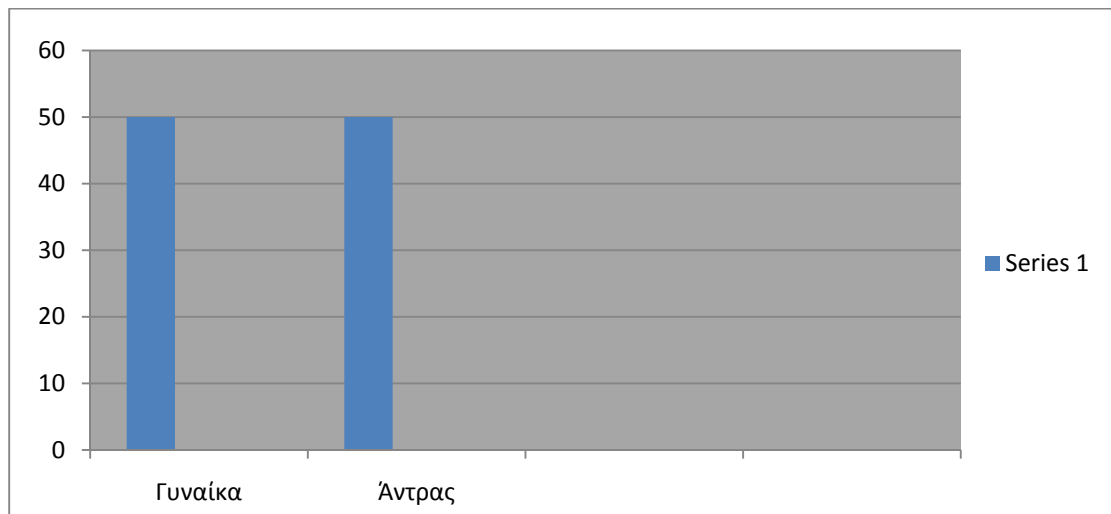
Πως κρίνετε την πορεία του HR στη δική σας εταιρεία;

Η εταιρεία μας έχει πετύχει αρκετά στον τομέα αυτό, αλλά θα πρέπει να εντατικοποιήσουμε ακόμη περισσότερο τις προσπάθειες μας. Έχουμε κατά νου να ενισχύσουμε περισσότερο το τμήμα μας και με νέα στελέχη, για να εφαρμόσουμε νέα πλάνα.

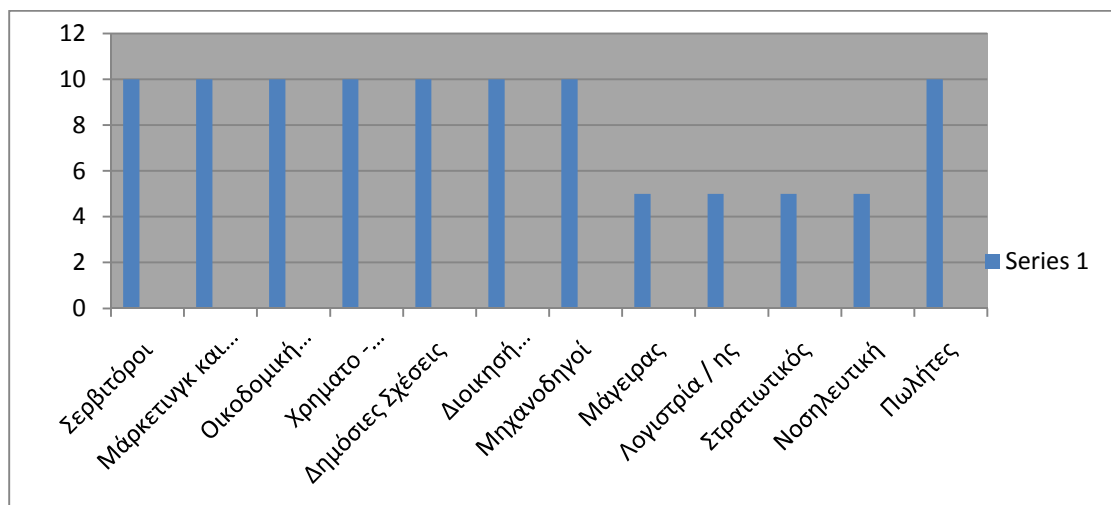
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ΄

Γραφικές Παραστάσεις Αποτελεσμάτων της Έρευνας

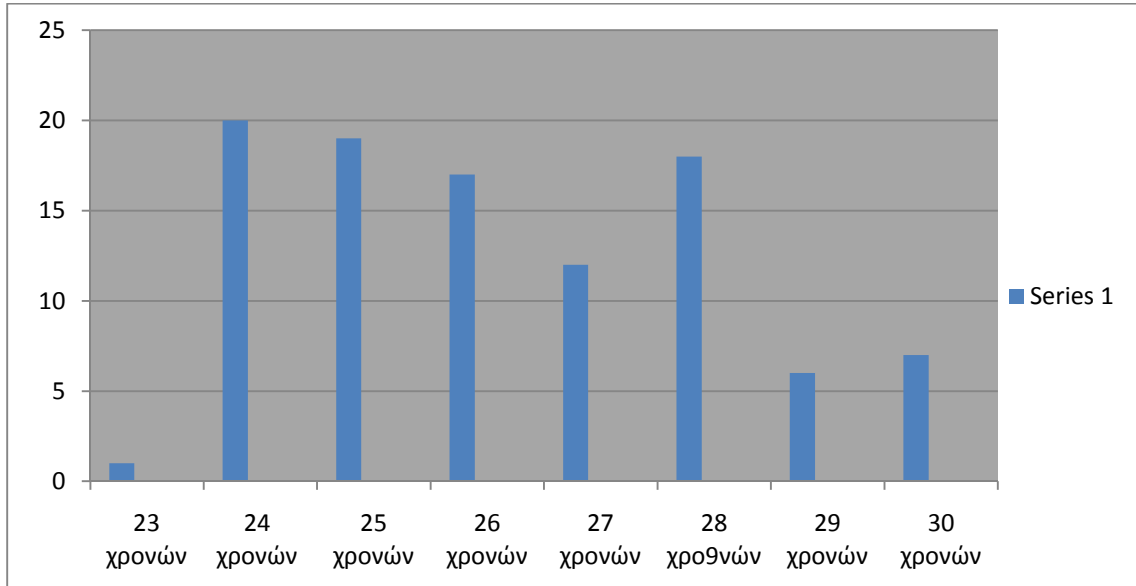
ΦΥΛΟ



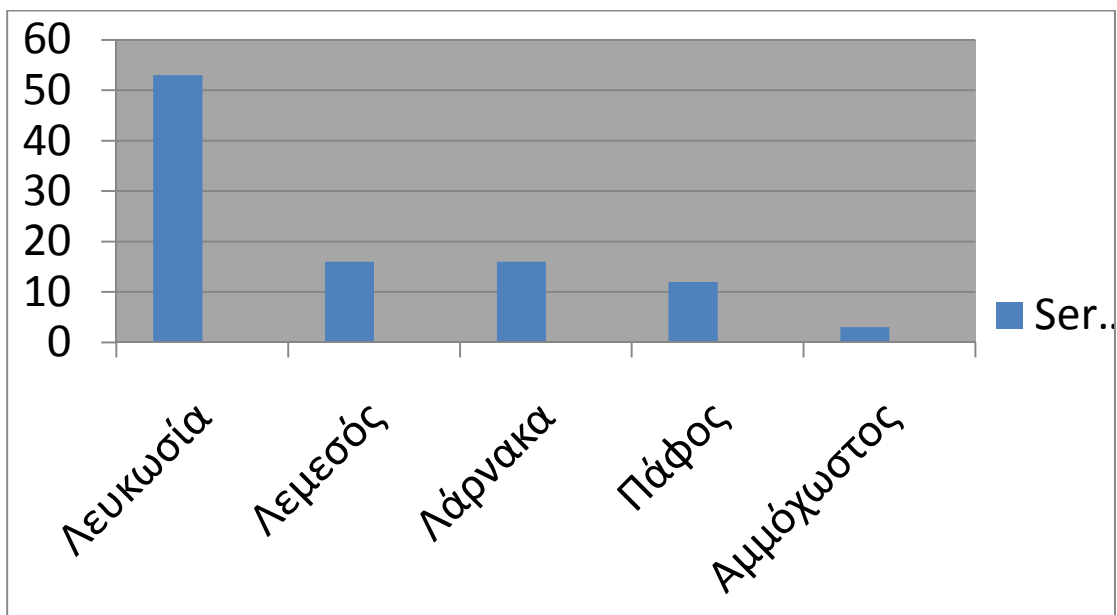
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ



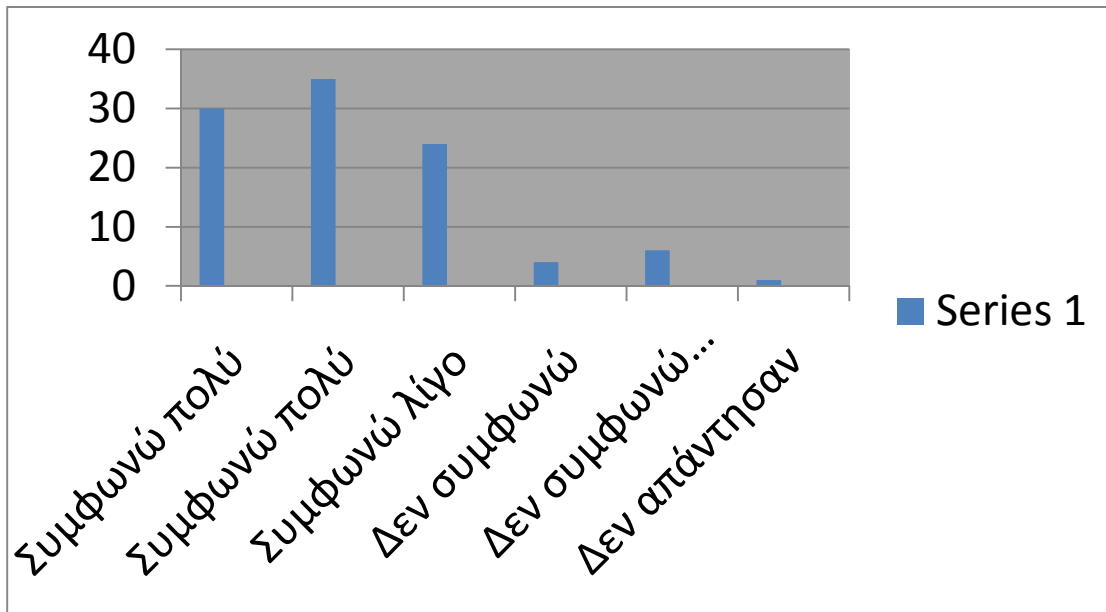
ΗΛΙΚΙΑ



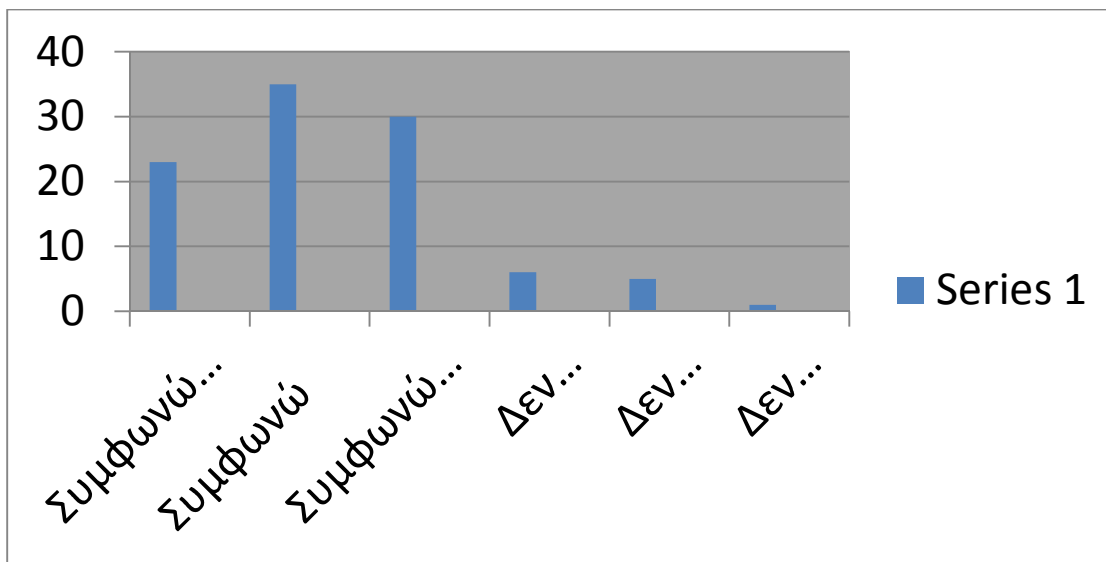
ΜΟΝΙΜΗ ΔΙΑΝΟΜΗ



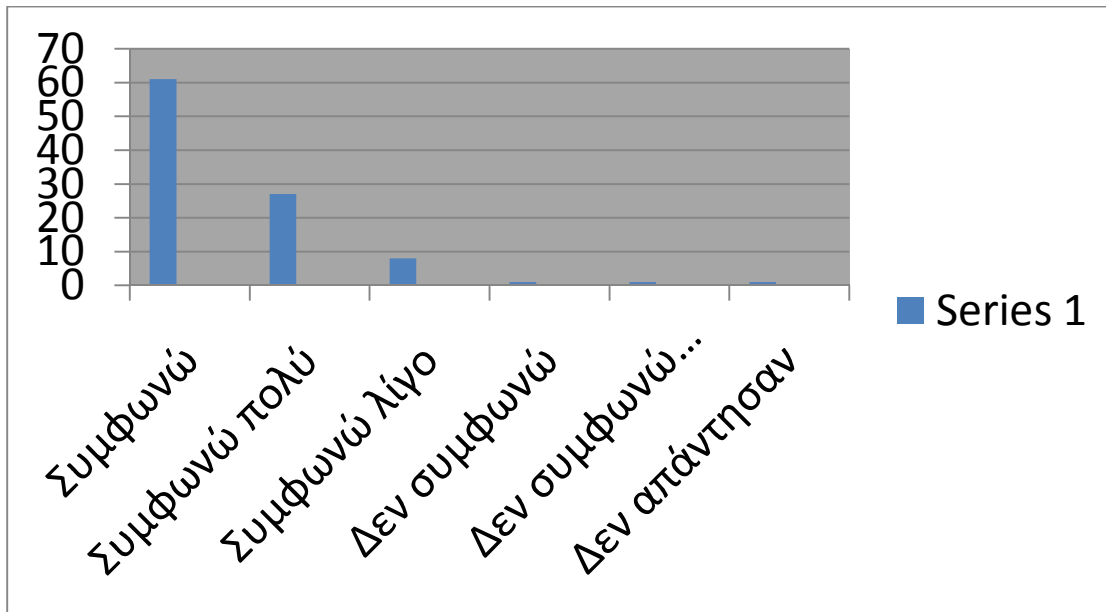
ΕΙΜΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΜΕΝΟΣ/Η ΓΥΡΩ ΑΠΟ ΤΟ ΘΕΜΑ ΤΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



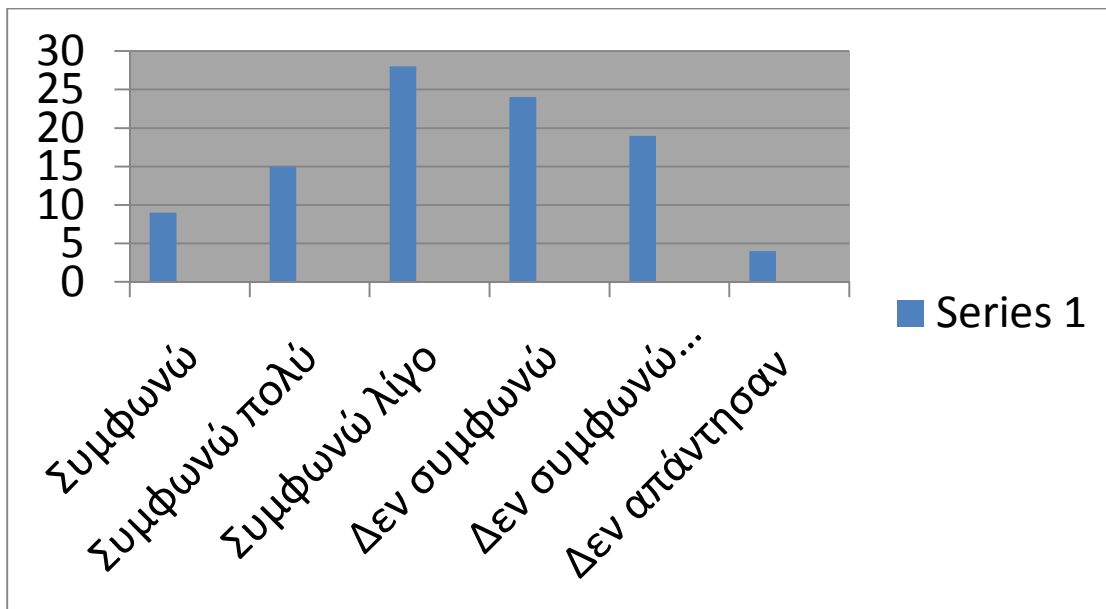
ΓΝΩΡΙΖΩ ΤΙΣ ΜΟΡΦΕΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



Η ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΒΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΕΩΡΕΙΤΑΙ ΠΟΙΝΙΚΟ ΑΔΙΚΗΜΑ

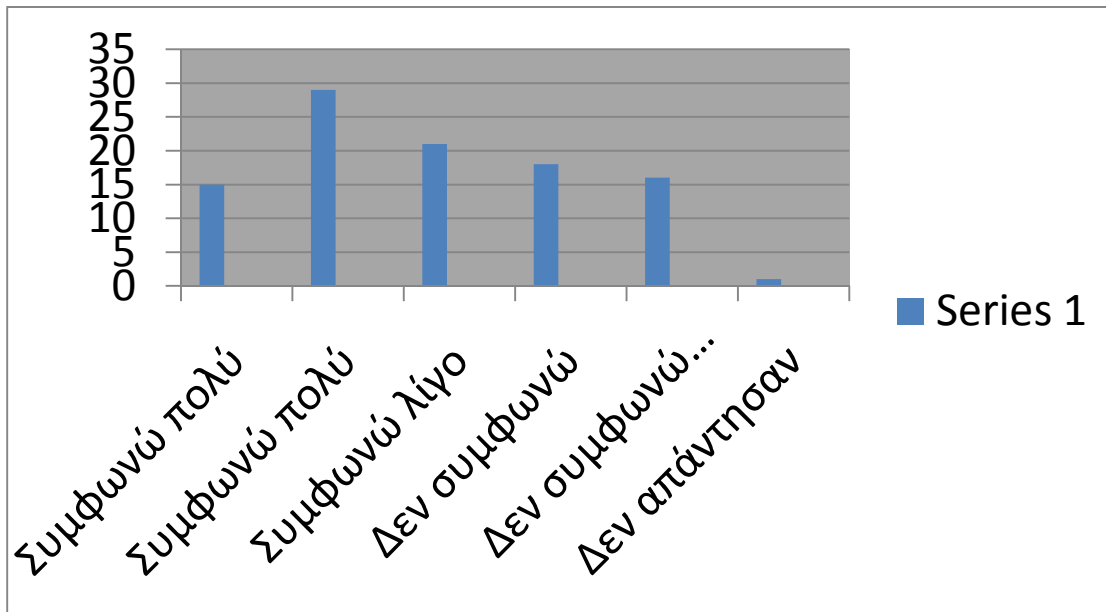


Η ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΒΙΑ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΧΕΙ ΜΕΙΩΘΕΙ



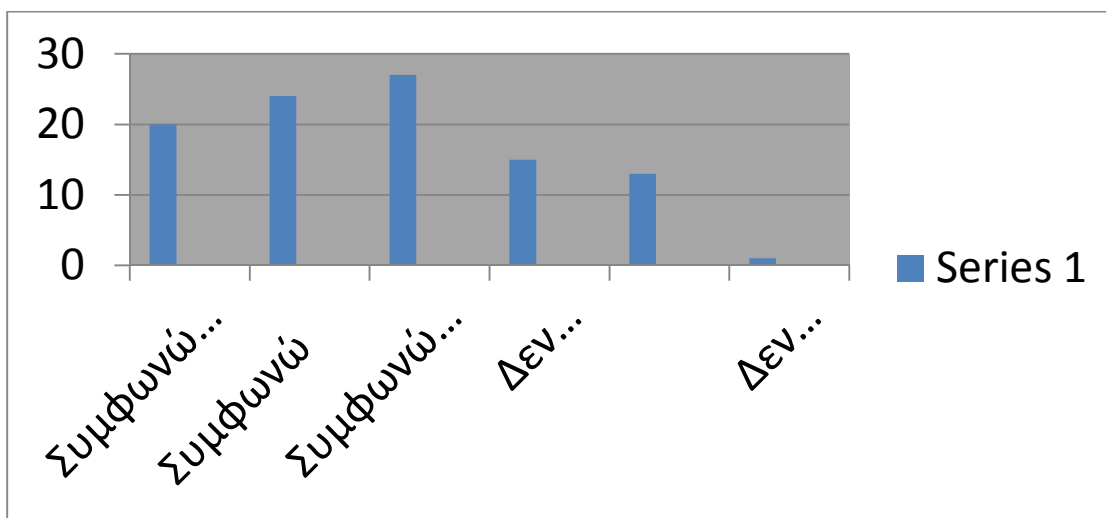
Η ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΒΙΑ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΠΟΡΕΙ ΕΥΚΟΛΑ ΝΑ

ΔΙΑΓΝΩΣΘΕΙ



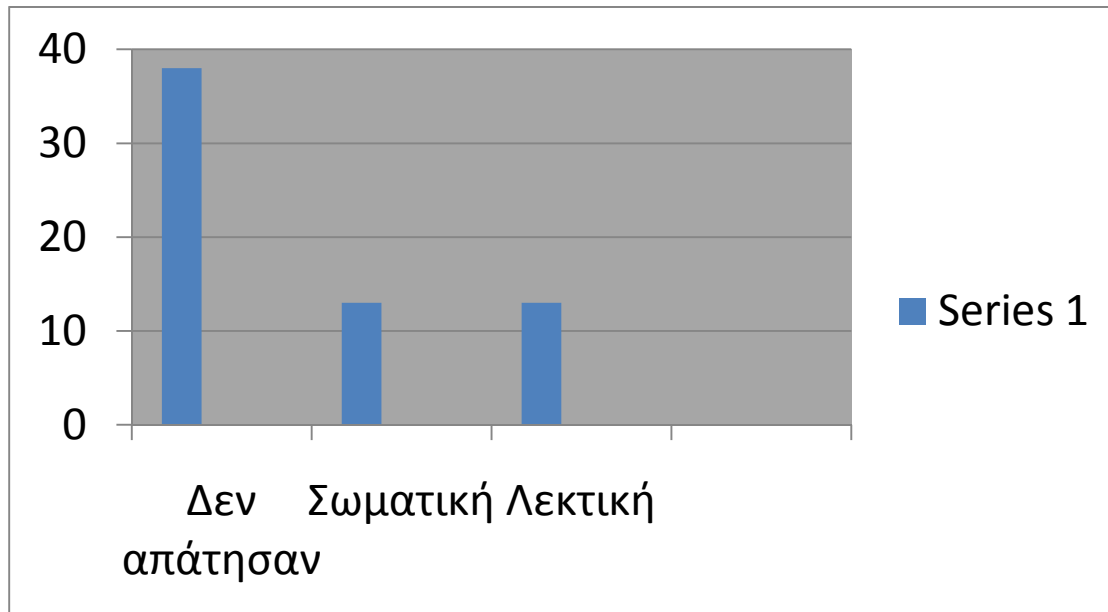
ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ ΤΗΝ ΔΟΥΛΕΙΑ ΤΟΥΣ ΑΚΟΜΗ ΚΑΙ ΑΝ ΟΙ

ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΙ ΤΟΥΣ, ΤΟΥΣ ΠΡΟΚΑΛΕΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ



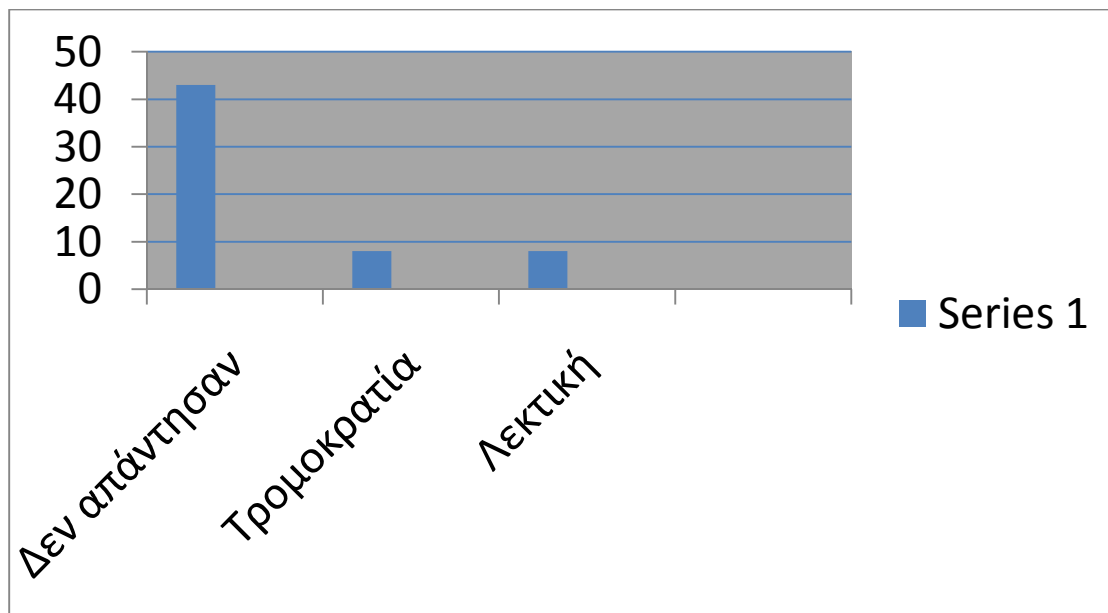
ΠΡΩΤΗ ΜΟΡΦΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΠΟΥ

ΚΑΤΕΓΡΑΨΑΝ ΟΙ ΝΕΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



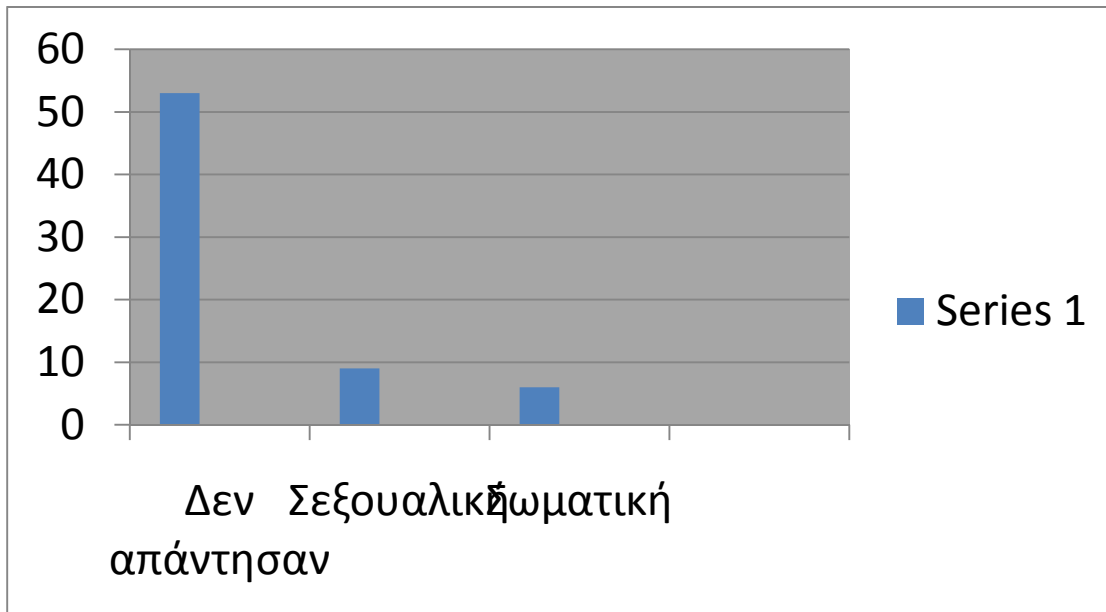
ΔΕΥΤΕΡΗ ΜΟΡΦΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΠΟΥ

ΚΑΤΕΓΡΑΨΑΝ ΟΙ ΝΕΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



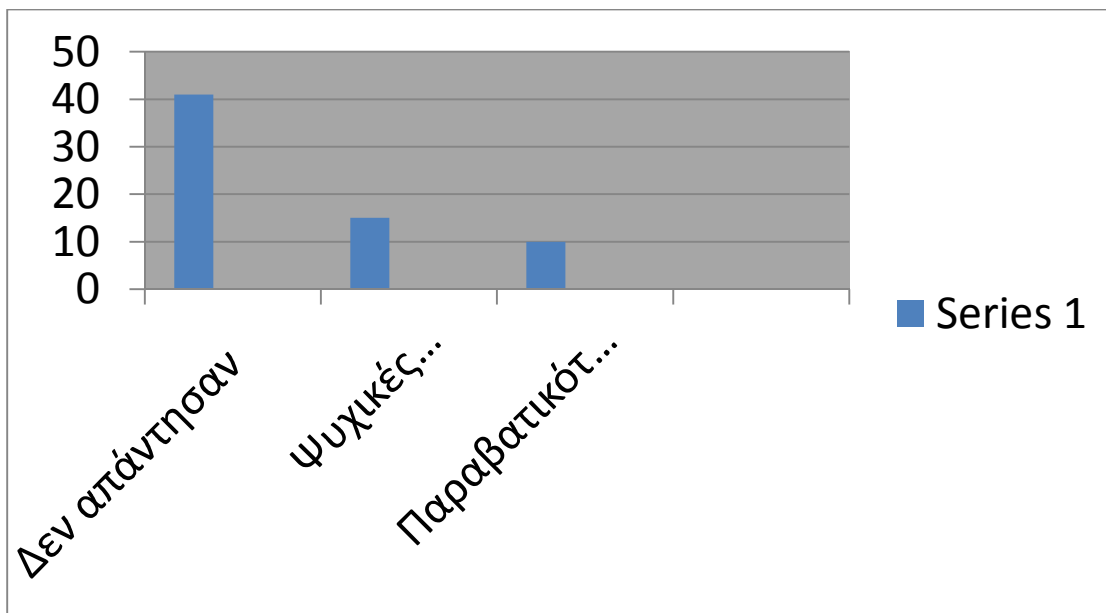
ΤΡΙΤΗ ΜΟΡΦΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΠΟΥ

ΚΑΤΕΓΡΑΨΑΝ ΟΙ ΝΕΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



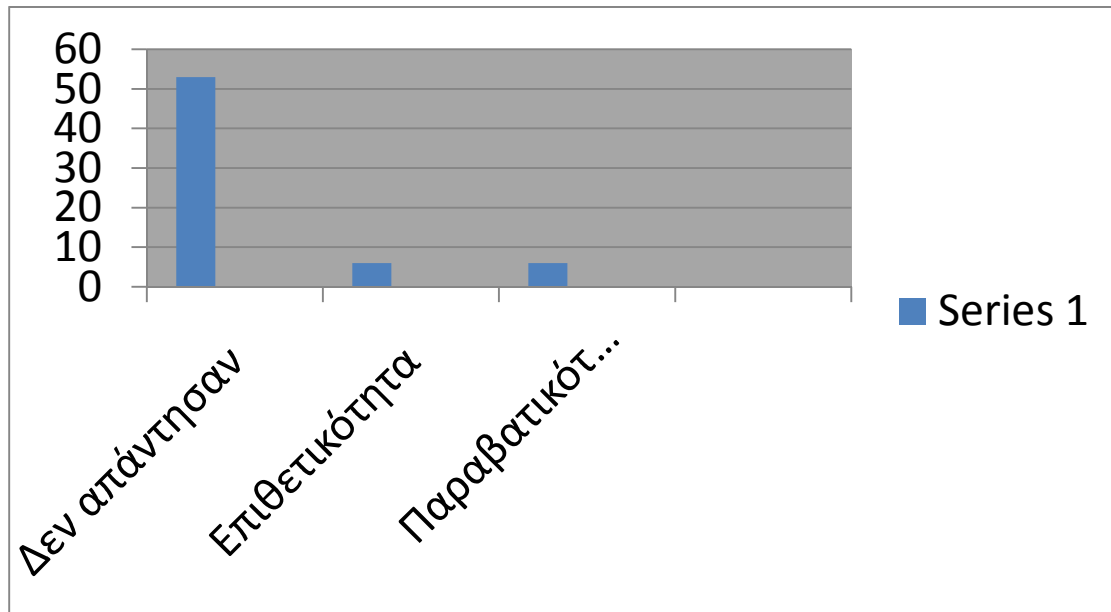
ΠΡΩΤΗ ΣΥΝΕΠΕΙΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΠΟΥ

ΚΑΤΕΓΡΑΨΑΝ ΟΙ ΝΕΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



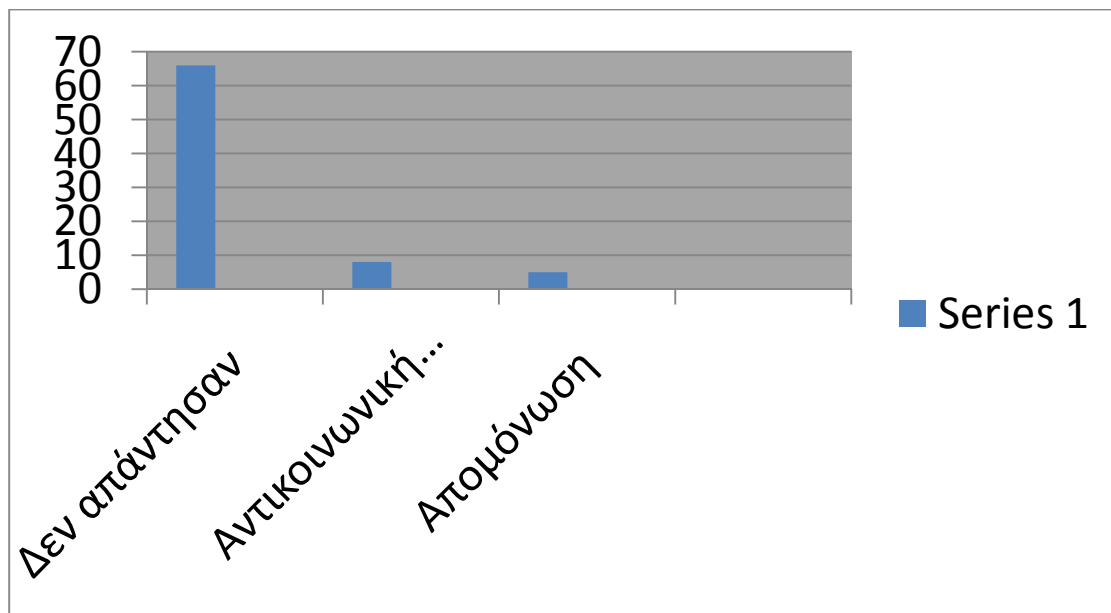
ΔΕΥΤΕΡΗ ΣΥΝΕΠΕΙΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΟΠΟΥ ΚΑΤΕΓΡΑΨΑΝ ΟΙ ΝΕΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



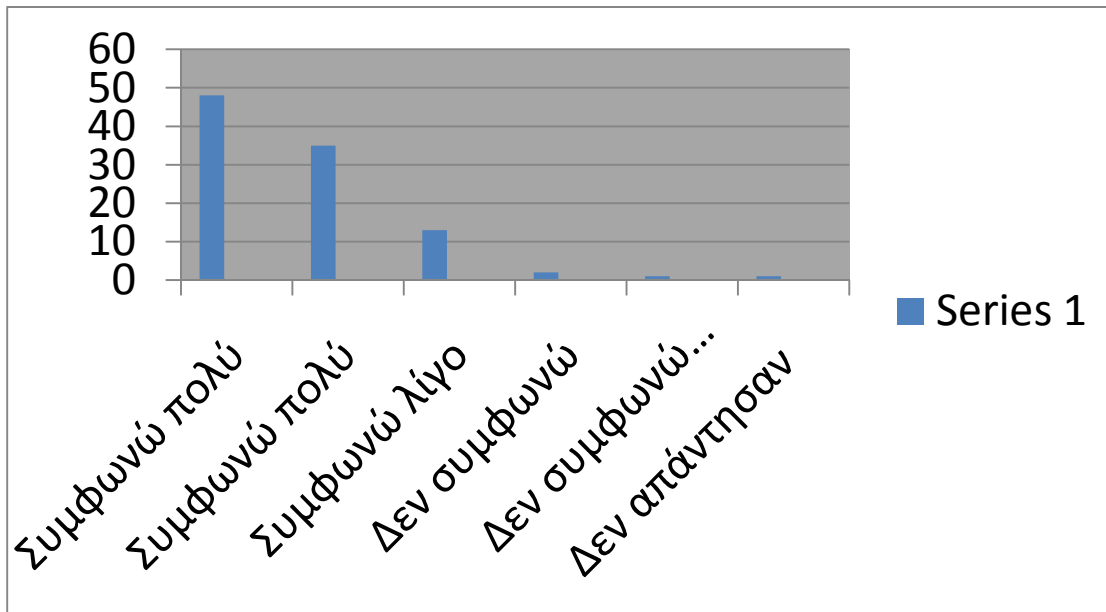
ΤΡΙΤΗ ΣΥΝΕΠΕΙΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΠΟΥ

ΚΑΤΕΓΡΑΨΑΝ ΟΙ ΝΕΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



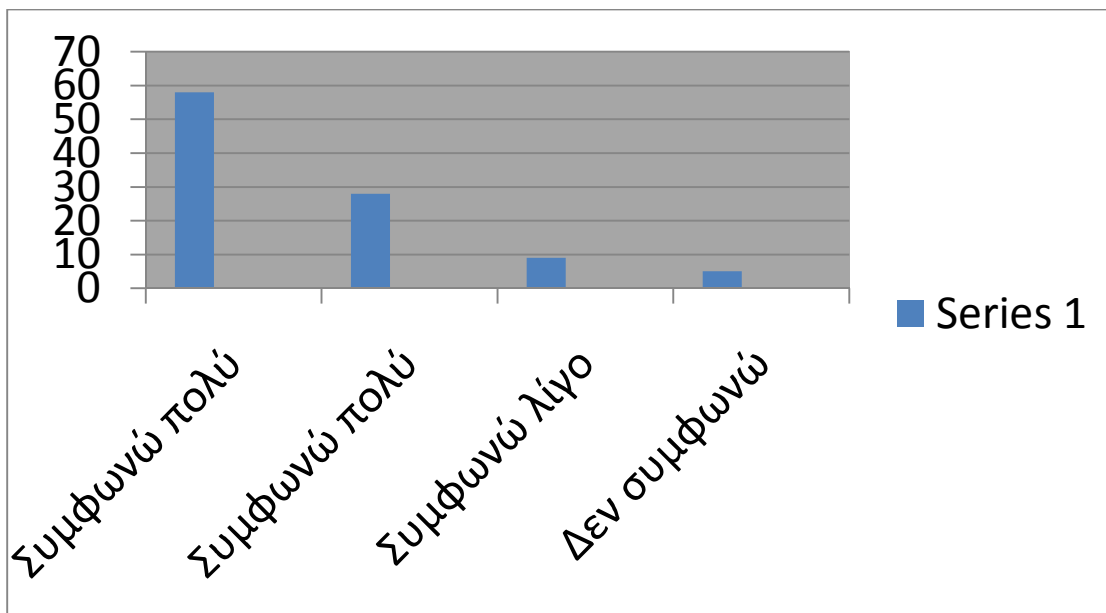
ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΑΡΑΜΕΝΕΙ ΕΝΑΣ

ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΠΟΥ ΔΕΝ ΑΝΑΦΕΡΟΝΤΑΙ



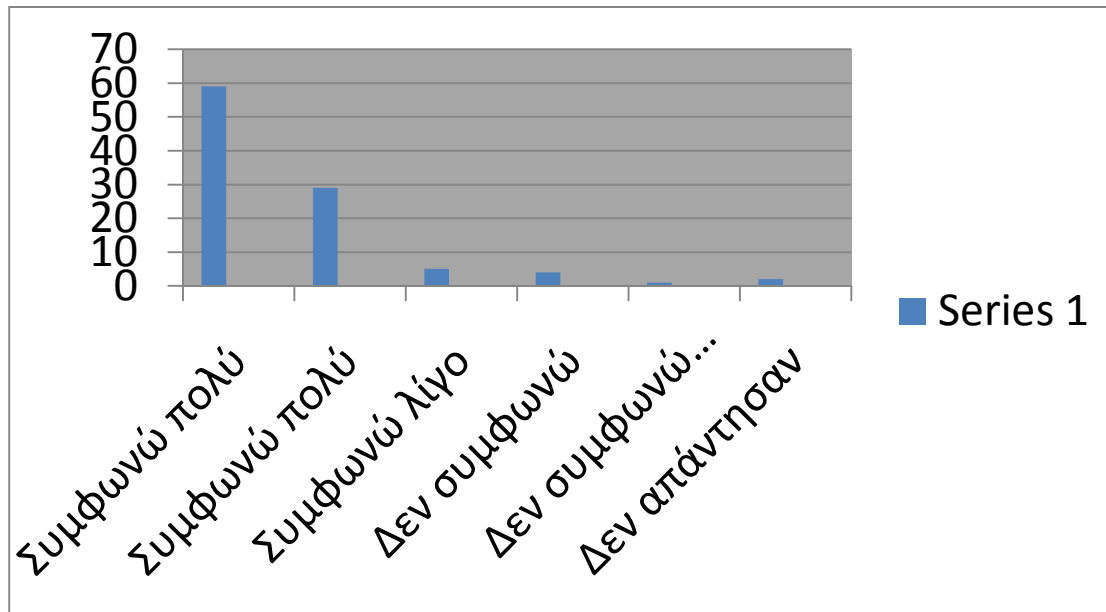
Η ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΚΑΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΣΟΒΑΡΗ ΜΟΡΦΗ

ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ



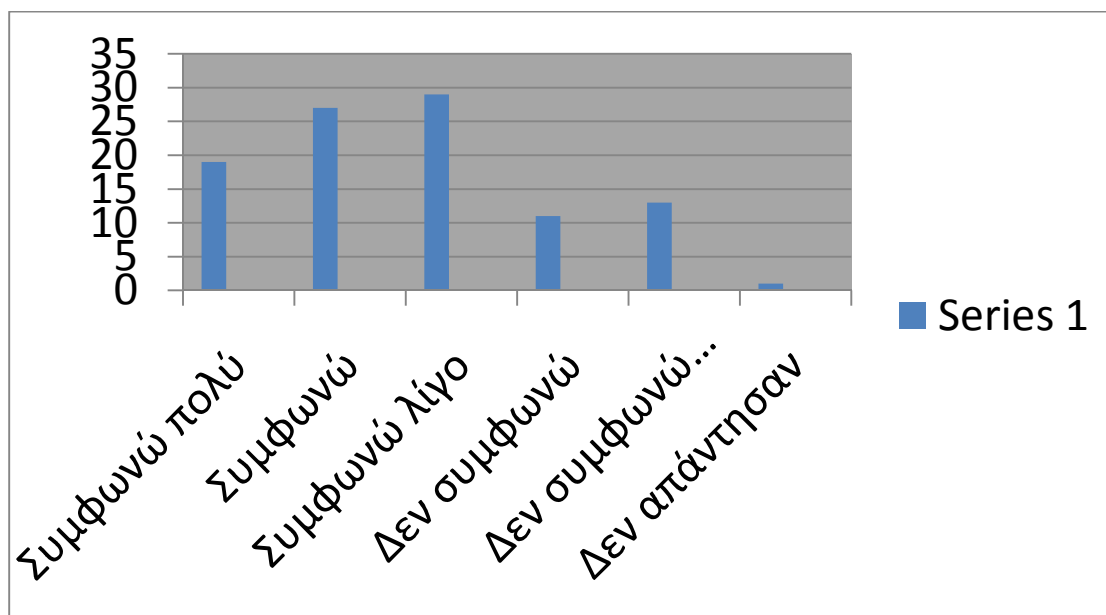
Η ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΠΙΦΕΡΕΙ

ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

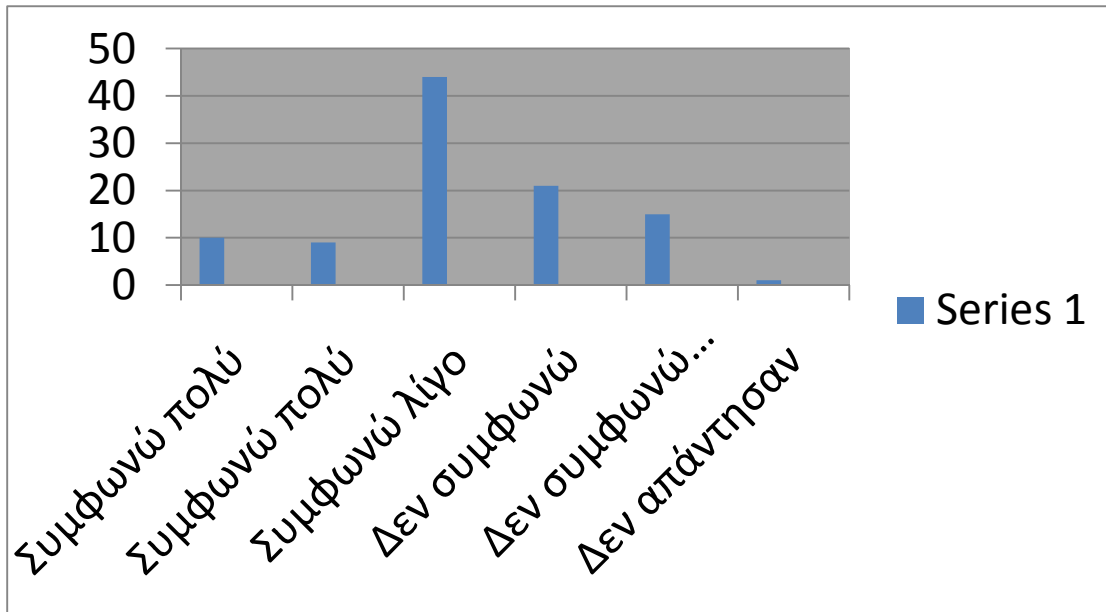


Η ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΙΝΑΙ

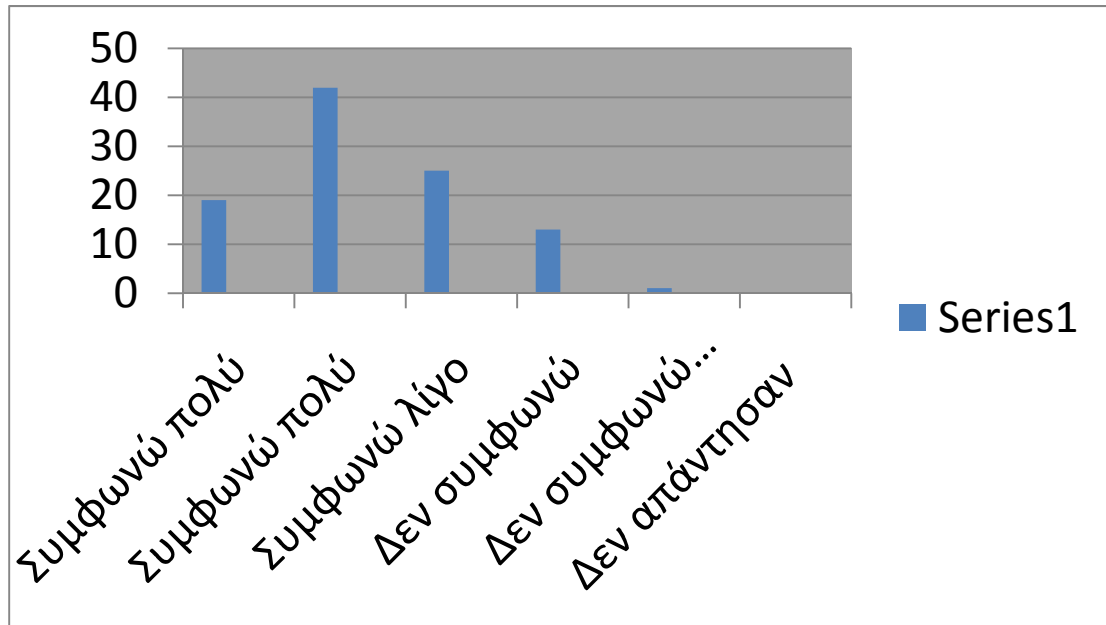
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ



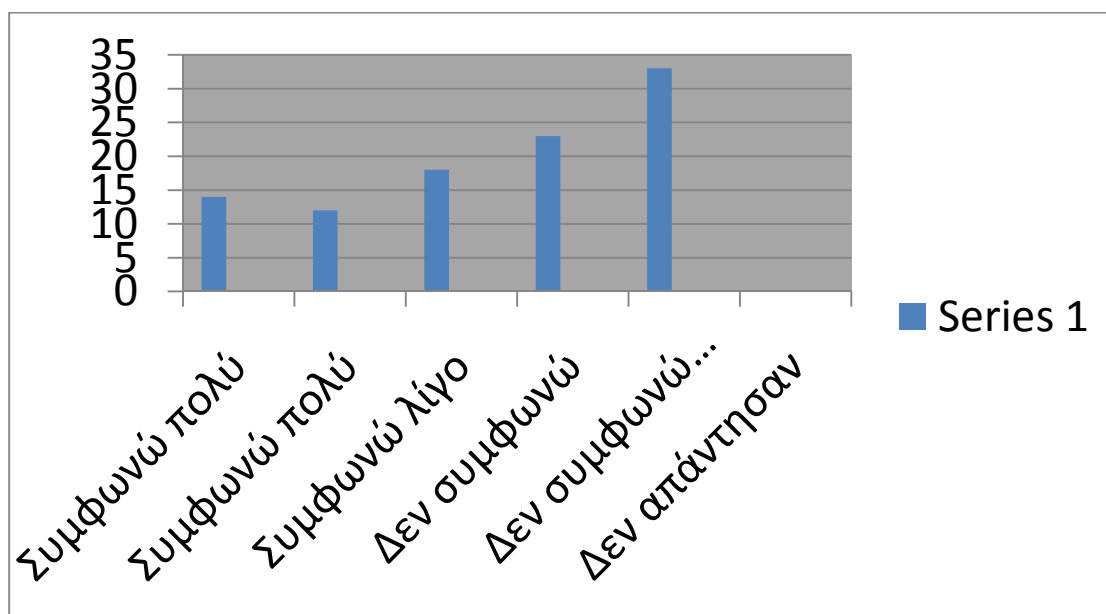
**ΤΑ ΚΡΑΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΟΥ ΠΡΟΣΕΡΧΟΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΩΝ
ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΑ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΑ**



Η ΠΡΟΛΗΨΗ ΜΕΣΩ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΜΕΙΩΝΕΙ ΤΑ ΚΡΟΥΣΜΑΤΑ

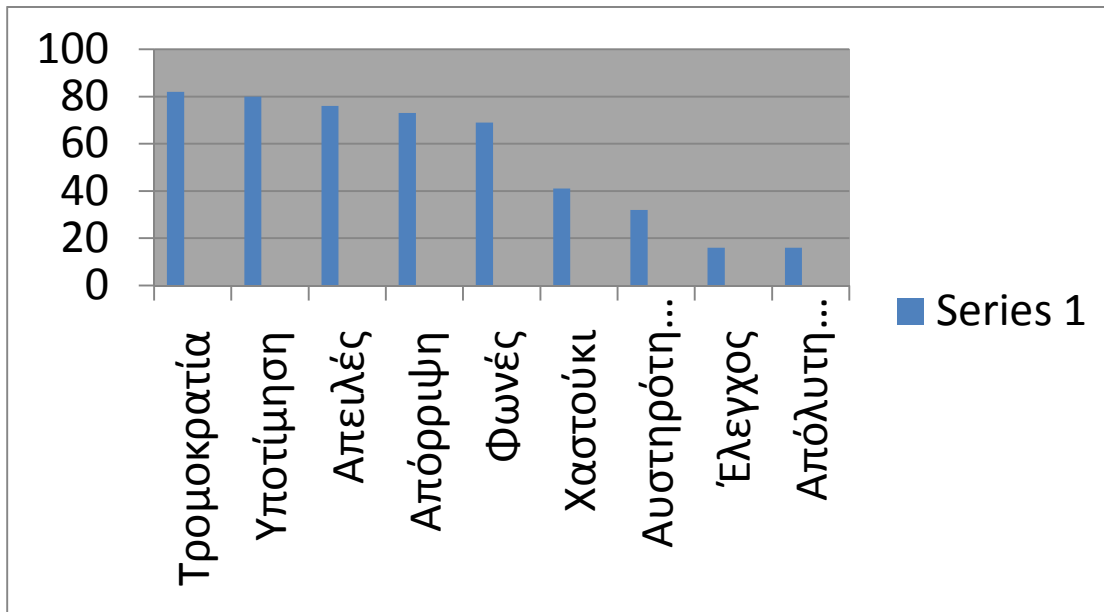


Η ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΤΟΣΟ ΣΟΒΑΡΗ ΟΣΟ Η ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ



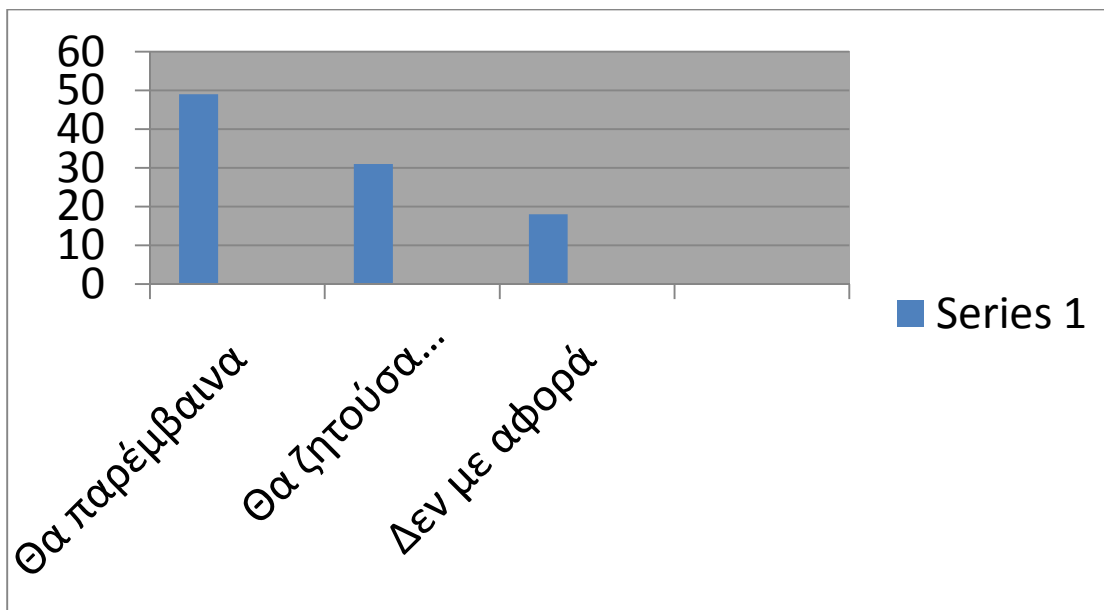
ΤΙ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ Η ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΠΟΨΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

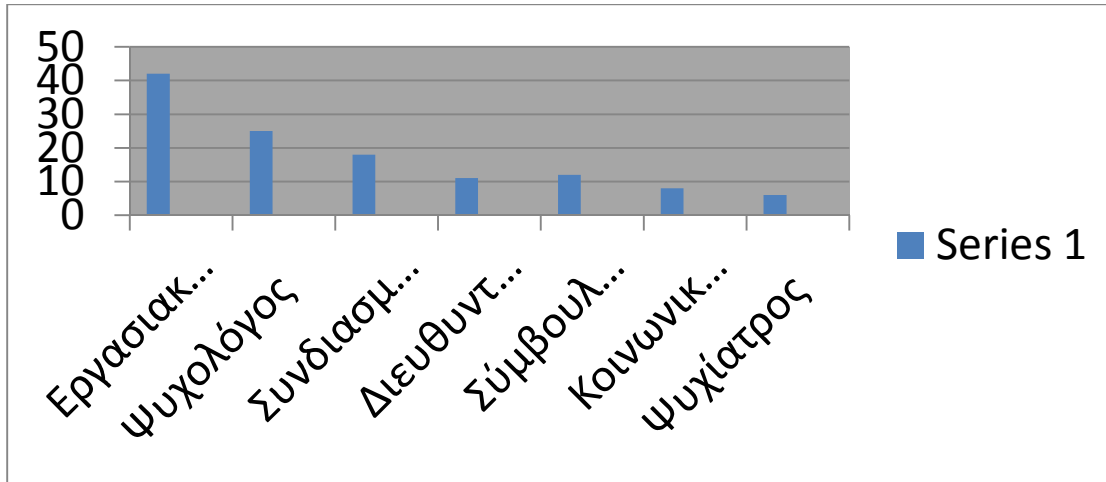


ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΟΛΟΙ ΟΙ ΝΕΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΒΛΕΠΙΑΝ ΕΝΑ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟ ΤΟΥΣ

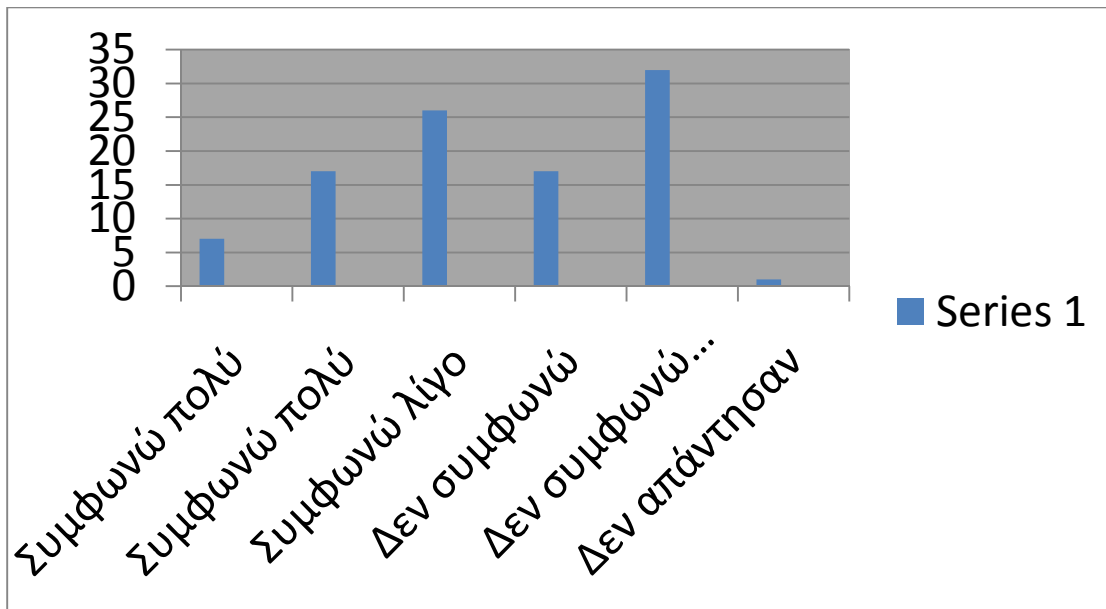
ΝΑ ΥΦΙΣΤΑΤΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΑΝΤΗΣΑΝ



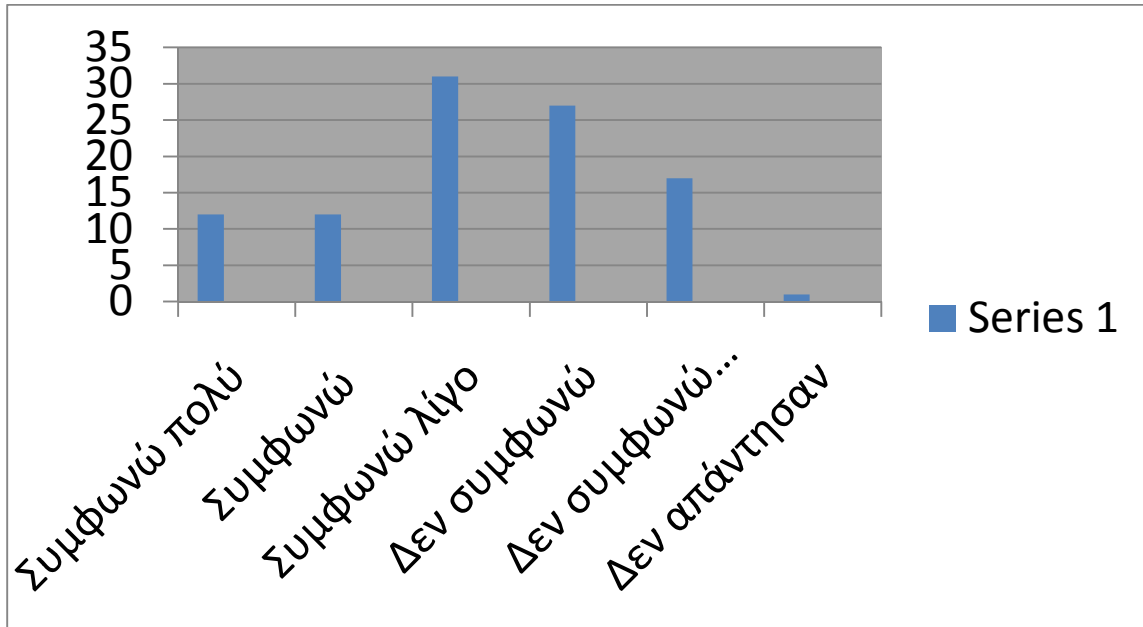
**ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΟΠΟΥ ΘΕΩΡΟΥΝ ΟΙ ΝΕΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ
ΕΠΙΔΕΞΙΕΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΥΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΩΝ
ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**



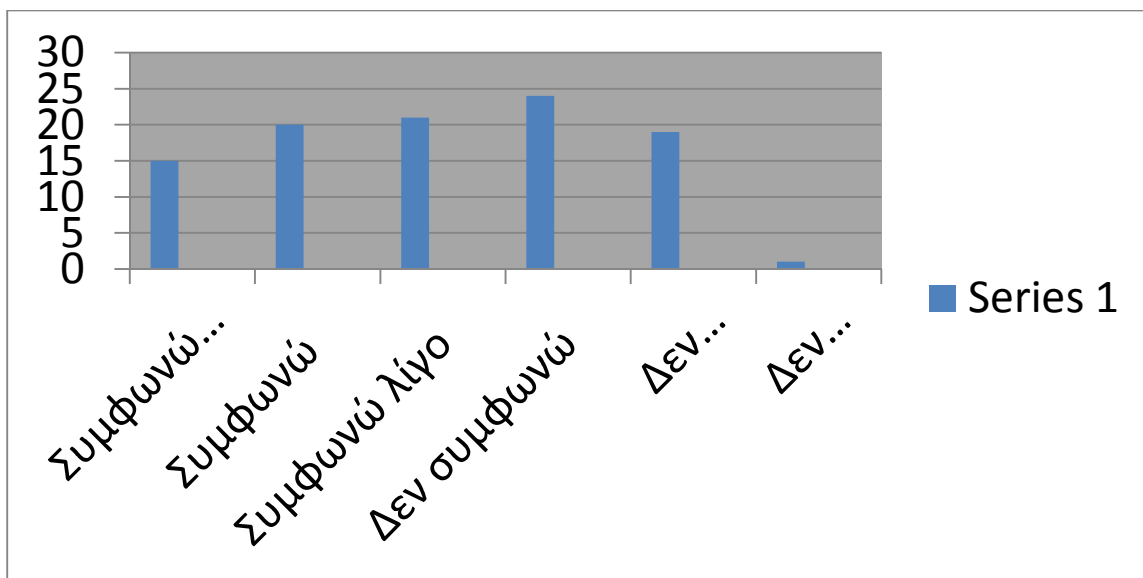
Η ΑΣΧΗΜΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΔΕΙΧΝΕΙ ΑΝΘΡΩΠΟ ΠΟΥ ΔΕΝ ΣΕΒΕΤΑΙ



ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΑΡΟΥΣΙΑΖΕΤΑΙ ΠΙΟ ΣΥΧΝΑ ΚΑΙ ΠΙΟ ΕΝΤΟΝΑ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΧΑΜΗΛΟΤΕΡΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΣΤΡΩΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΣΕ ΑΝΩΤΕΡΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΣΤΡΩΜΑΤΑ

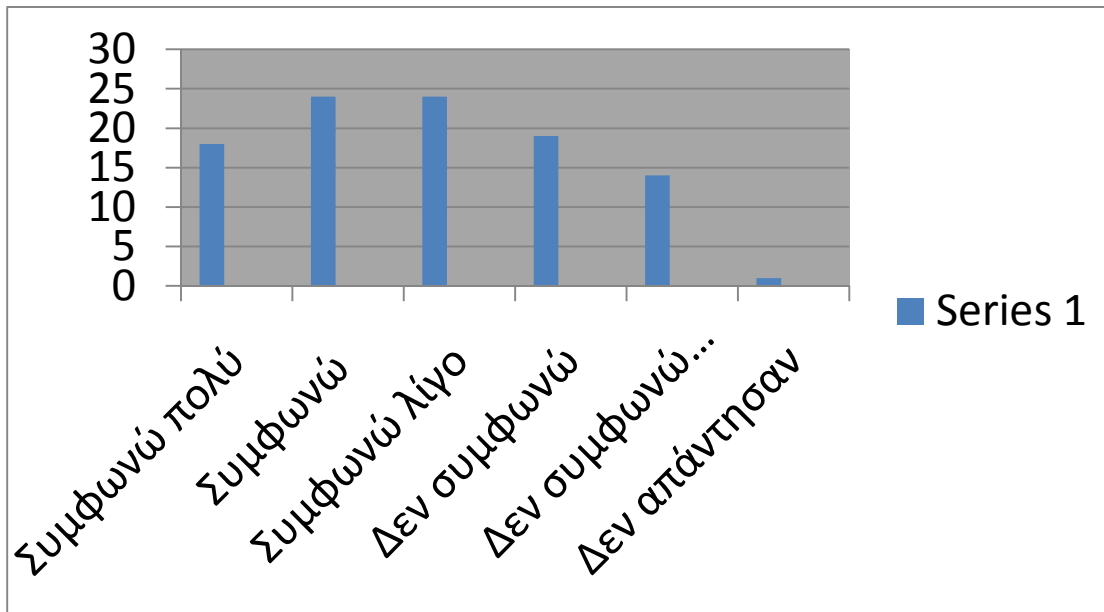


Η ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΜΕΡΙΚΕΣ ΦΟΡΕΣ ΠΕΙΘΑΡΧΕΙ ΚΑΠΟΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ



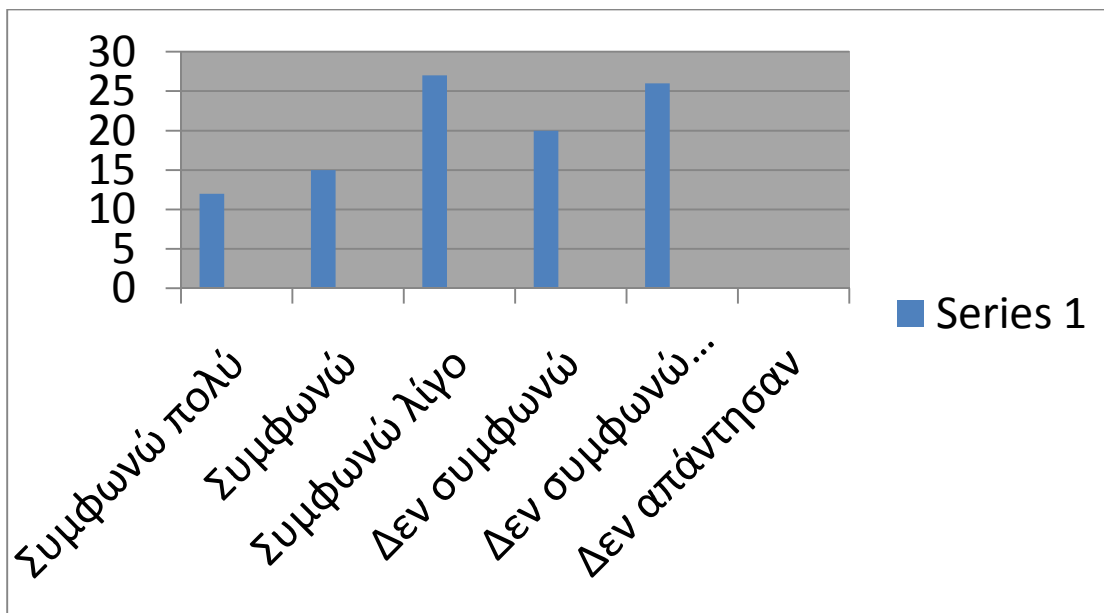
ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΟΥ ΜΕ ΤΗΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΤΟΥΣ ΜΕΡΙΚΕΣ ΦΟΡΕΣ

ΠΡΟΚΑΛΟΥΝ ΤΗΝ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΥ ΔΕΧΟΝΤΑΙ

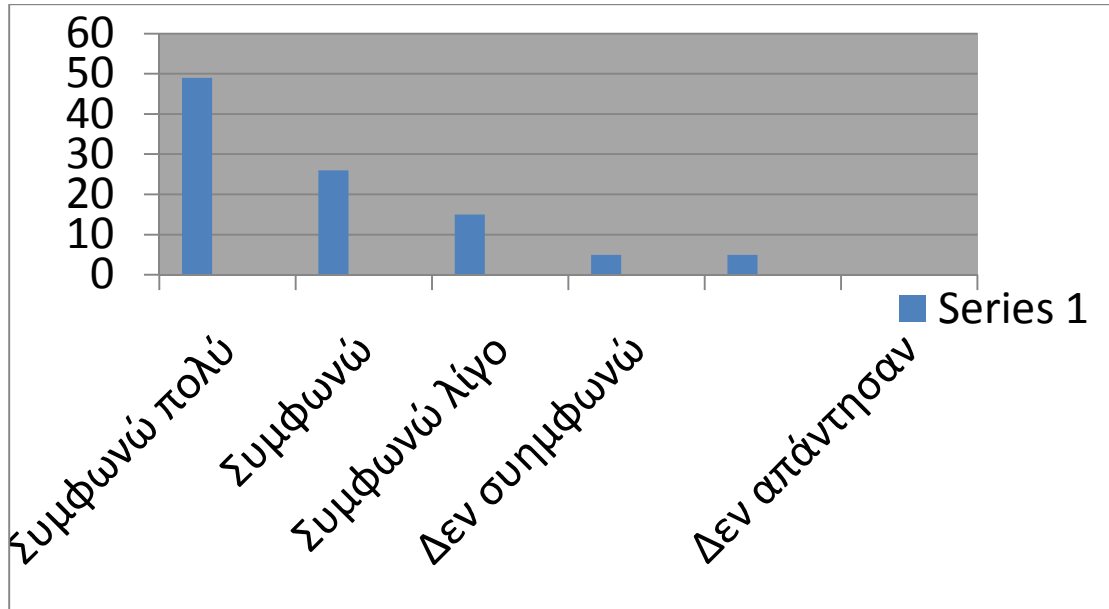


ΤΟ ΑΤΟΜΟ ΠΟΥ ΑΣΚΕΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΒΙΑ ΘΑ ΑΛΛΑΞΕΙ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

ΕΑΝ Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΓΙΝΕΙ ΠΙΟ ΥΠΑΚΟΥΟ ΚΑΙ ΔΕΝ ΤΟΝ ΕΚΝΕΥΡΙΖΕΙ

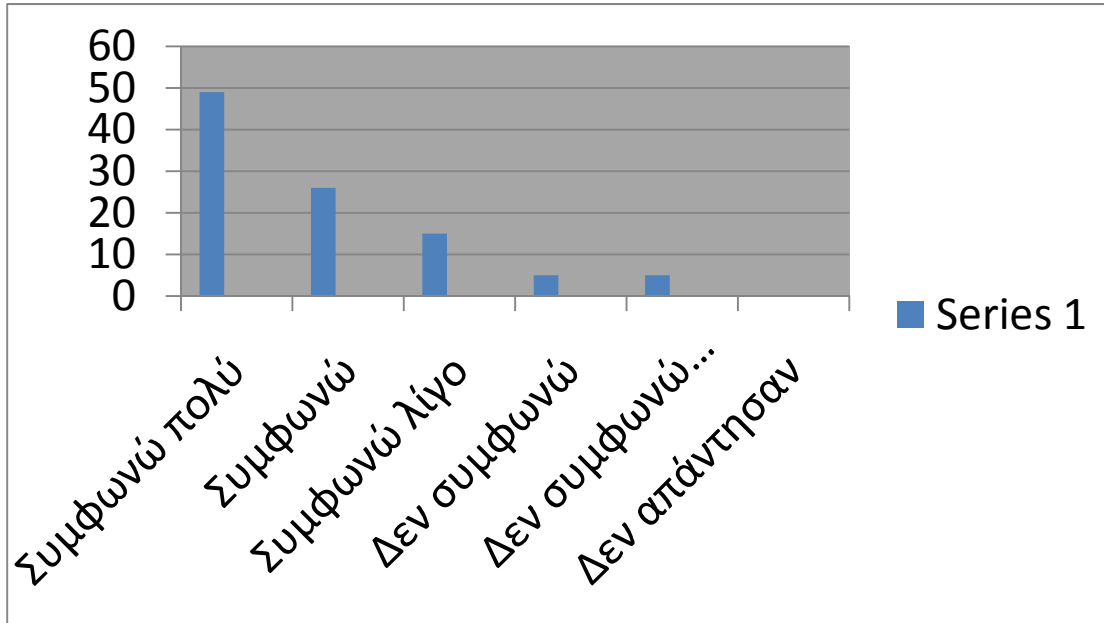


ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΟΥ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΖΟΝΤΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΑ, ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΘΕΣΗ ΤΟΥΣ ΣΑΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ ΘΑ ΚΑΚΟΠΟΙΟΥΝ ΚΑΙ ΟΙ ΙΔΙΟΙ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΤΟΥΣ



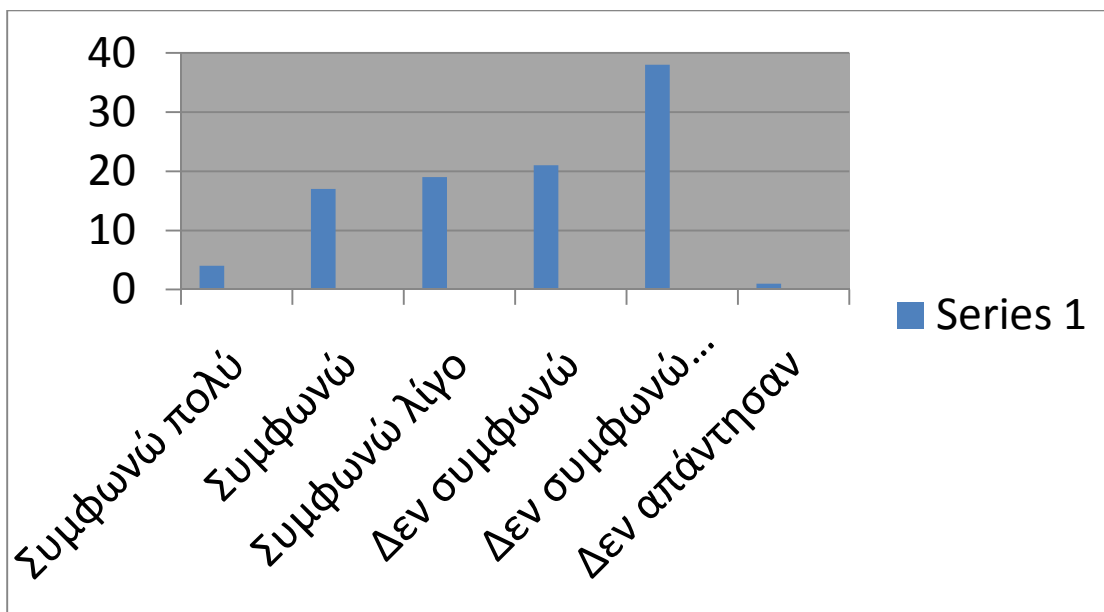
Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΕΥΘΥΝΕΤΑΙ ΜΕΡΙΚΕΣ ΦΟΡΕΣ ΠΟΥ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΑΡΑΜΕΝΟΥΝ

ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΑΣΚΗΣΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ



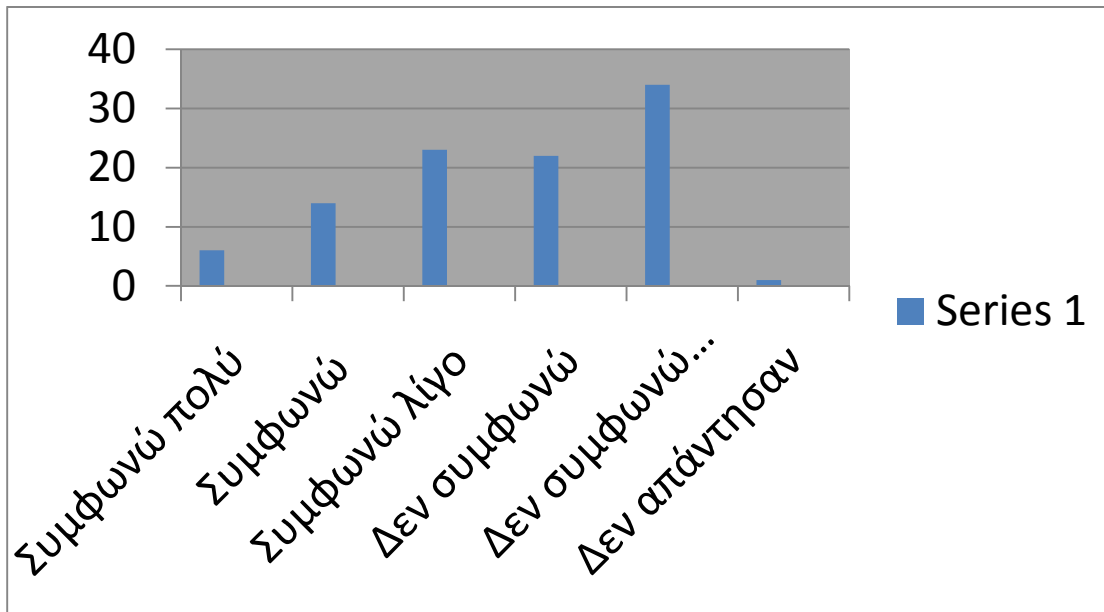
ΟΙ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΙ ΕΧΟΥΝ ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΝΑ

ΑΣΚΟΥΝ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΤΟΥΣ



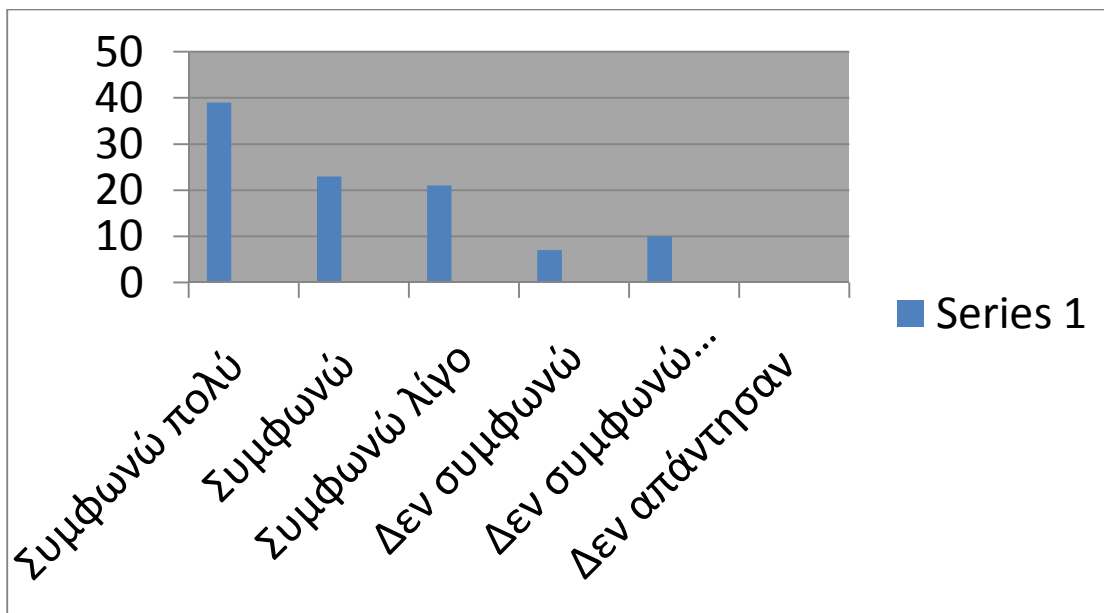
Η ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΕΙΝΑΙ

ΑΠΟΔΕΚΤΟ ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟ ΩΣ ΕΞΑΙΡΕΣΗ ΣΕ ΜΕΡΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ



ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΗΠΙΕΣ ΚΑΙ ΒΑΡΙΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΚΟΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



ΤΑ ΣΩΜΑΤΙΚΑ ΤΡΑΥΜΑΤΑ ΕΧΟΥΝ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΠΟ ΤΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΑ

