

EPSILON 7



ΤΙΜΗ: 17,00 €
ΠΛΗΡΩΡΙΟΝ
ΤΕΛΟΣ
Καταχώριση
Αρ. Απόφ. 2178



- EPSILON FOROLOGIA
- EPSILON HR & PAYROLL
- EPSILON ECONOMIST
- ΝΕΑ ΥΛΗ
ΝΕΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ
ΝΕΑ ΕΝΘΕΤΑ

09

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Χ. Θεοχάρης

Γεν. Γραμματέας Δημοσίων Εσόδων

Κάθε μήνα η υποβολή Συγκεντρωτικών Καταστάσεων Πελατών - Προμηθευτών αλλά μόνο για τα έσοδα

EPSILON FOROLOGIA

ΑΡΘΡΟ | Νέα Διαδικασία Διοικητικής Επίλυσης των Φορολογικών Διαφορών για πράξεις που εκδίδονται από 01/08/2013 και μετά (ΑΡΘΡΟ 70 Β Κ.Φ.Ε.) - ΑΠΟΨΕΙΣ.
ΑΝΔΡΕΑΣ Γ. ΚΟΨΙΑΥΤΗΣ, Επίτιμος Γενικός Δ/ντής Υπ. Οικονομικών

ΑΡΘΡΟ | Η Φορολογία του Εισοδήματος. Μια άγνωστη πλευρά της Ελληνικής Γραφειοκρατίας (Μέρος Α')
ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ ΛΙΟΛΙΟΣ, Επίτιμος Οικονομικός Επιθεωρητής

EPSILON HR & PAYROLL

ΑΦΙΕΡΩΜΑ
Τα "ΘΕΛΩ" ενός Διευθυντή HR

ΑΡΘΡΟ | Εργόσημο - Διατάξεις & Ερμηνείες Ν.3863/2010, Ν.3996/2011 και Ν.4144/2013
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΔΗΣ, Οικονομολόγος MSc, Στέλεχος Υπ. Εργασίας

ΑΡΘΡΟ | Οικειοθελείς Παροχές: Δέσμευση ή Διευθυντικό Δικαίωμα

EPSILON ECONOMIST

ΑΦΙΕΡΩΜΑ
Πως θα επιτευχθεί η Ανάπτυξη

ΑΡΘΡΟ | Τα αίτια της Παγκόσμιας Κρίσης και το Ελληνικό Αδιέξοδο
ΑΡΙΣΤΕΙΔΗΣ ΜΠΙΤΖΕΝΗΣ, Αναπληρωτής Καθηγητής Παν. Μακεδονίας

ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ Α. ΒΛΑΧΟΣ, Υποψήφιος Διδάκτορας Παν. Μακεδονίας

MANAGEMENT RULES
Η Εφηβεία του Ελληνικού Management

Τα "ΘΕΛΩ" ενός Διευθυντή HR



ΑΥΓΗ ΑΠΟΣΤΟΛΑΤΟΥ
HR Manager του ομίλου
Swarovski Hellas



ΔΗΜΗΤΡΑ ΚΟΝΤΡΟΓΙΑΝΝΗ
Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού
της Βιομηχανίας χάρτου και
απορρυπαντικών Ευρωχαρτική Α.Ε.Β.Ε.



ΘΩΜΑΣ ΧΡΗΣΤΟΥ
Διευθυντής Ανθρώπινων Πόρων
της Διαμαντής Μασούτης Α.Ε.

Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού περιλαμβάνει την προσέλκυση, επιλογή, ανάπτυξη, αξιοποίηση και προσαρμογή των ανθρώπινων πόρων στον εργασιακό χώρο με σκοπό την αύξηση της εργασιακής τους ικανοποίησης και της αποτελεσματικότητας των επιχειρήσεων.

Οι σύγχρονες επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν μια πληθώρα σύνθετων ζητημάτων, δεδομένου ότι η παγκοσμιοποίηση, η οικονομική αστάθεια και οι τρέχουσες ανταγωνιστικές πιέσεις δημιουργούν ένα σύνολο αλληλών, προκλήσεων και ευκαιριών.

Σε αυτό το ανταγωνιστικό και ασταθές περιβάλλον οι επιχειρήσεις καλούνται να λειτουργήσουν πιο αποδοτικά.

Οι άνθρωποι θεωρούνται πλέον το σημαντικότερο κεφάλαιο μιας επιχείρησης και αντιμετωπίζονται περισσότερο ως οι βασικοί πόροι για κέρδος και επιτυχία παρά ως κόστος. **Η αναγνώριση της σημασίας του ανθρώπινου δυναμικού ως κύριου συντελεστή μπορεί όχι μόνο να βοηθήσει στην επιτυχία, αλλά να πρωτοστατήσει με νέες ιδέες και πρωτοβουλίες στην αντιμετώπιση της κρίσης**, υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι η διαχείρισή του είναι επιτυχής. Η επιχείρηση, μέσω των πολιτικών της, πρέπει να συνδέσει τα σχέδια και τις δράσεις της με την οργάνωση του εργατικού δυναμικού της.

Συνεπώς, **η δύναμη κάθε επιχείρησης βρίσκεται στο Ανθρώπινο Δυναμικό της!** Έτσι, ο διευθυντής HR μιας επιχείρησης θεωρείται πλέον, ένας βασικός παράγοντας της εξέλιξης της επιχείρησης.

Όσον αφορά τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται για διαχείριση των ανθρώπινων πόρων και την αυτοματοποίηση των διαδικασιών του τμήματος HR, **η κα Δήμητρα Κοντρογιάννη**, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού της Βιομηχανίας χάρτου και απορρυπαντικών **Ευρωχαρτική Α.Ε.Β.Ε.**, σημειώνει «Το μεγαλύτερο μέρος των συστημάτων Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού που είναι διαθέσιμα σήμερα στην αγορά παρέχουν ολοκληρωμένες λύσεις για την αυτοματοποίηση και τη διαχείριση των Ανθρώπινων πόρων.

Αξιοποιώντας με τον καλύτερο τρόπο τις δυνατότητες που μας προσφέρει το πολυσχηματικό λογισμικό μισθοδοσίας που έχουμε επιλέξει εμείς στην επιχείρησή μας πρωτίστως εξασφαλίσαμε την άρτια και αξιόπιστη σωστή εκτέλεση της μισθοδοσίας, καθώς και όλων των απαραίτητων πληροφοριών για την έκδοσή της και την άρτια επικοινωνία μεταξύ των εμπλεκόμενων τμημάτων. Οι πληροφορίες διοχετεύονται άμεσα στους εμπλεκόμενους, ολοκληρωμένες με σαφήνεια και έγκαιρα.

Με αυτόν τον τρόπο εξασφαλίσαμε την αυτοματοποίηση αρκετών διαδικασιών, ενισχύσαμε την εταιρική ευθύνη και κυρίως καταφέραμε να αλληλάξουμε «προβληματικές νοοτροπίες» ετών».

Το Τμήμα HR της **Διαμαντής Μασούτης Α.Ε.**, εξηγεί ο **κος Θωμάς Χρήστου**, Διευθυντής Ανθρώπινων Πόρων, διαχειρίζεται θέματα που αφορούν στις ανάγκες 6.000 και πλέον εργαζόμενων. Διαφορετικές συμβάσεις, ωράρια και είδος εργασίας, μισθολογικές ανάγκες του προσωπικού σε συνδυασμό με τις διάφορες γραφειοκρατικές υποχρεώσεις προς δημόσιους φορείς δημιουργούν ένα τεράστιο όγκο εργασιών. Επιπλέον, οι συνεχείς αλλαγές στην εργατική νομοθεσία αποτελούν κάποιους από τους καθημερινούς γρίφους που καλείται να «λύσει» το δυναμικό του τμήματος για την ορθή, σύννομη και αποτελεσματική διαχείριση ανθρώπινων πόρων.

Οι δυνατότητες που προσφέρει η τεχνολογία και η ορθή χρήση τους είναι το κλειδί της επιτυχίας ενός οργανωμένου τμήματος HR

ΘΩΜΑΣ ΧΡΗΣΤΟΥ

Οι συνεχείς αλλαγές στην εργατική νομοθεσία αποτελούν κάποιους από τους καθημερινούς γρίφους που καλείται να «λύσει» το δυναμικό του τμήματος για την ορθή, σύννομη και αποτελεσματική διαχείριση ανθρώπινων πόρων

ΘΩΜΑΣ ΧΡΗΣΤΟΥ

Οι ανάγκες για ένα «custom made» πρόγραμμα HRM το οποίο μάλιστα θα περιελάμβανε όλες τις ενότητες που διαχειρίζεται ένα σύγχρονο τμήμα HR (μισθοδοσία, ωρομέτρηση, εκπαίδευση & αξιολόγηση προσωπικού, διαχείριση βιογραφικών) και θα παρείχε αυτοματοποιημένες διαδικασίες ήταν όχι μόνο κάτι ζητούμενο, αλλά κυρίως απαραίτητο. Standards όπως άμεση έκδοση και υπολογισμός μισθοδοσίας, μείωση γραφειοκρατικών διαδικασιών, αποτελεσματική διαχείριση της αξιολόγησης και εκπαίδευσης προσωπικού, υποστήριξη των διαφόρων τμημάτων της εταιρείας με διαφορετικές εκτιμήσεις και στατιστικά στοιχεία, ήταν οι παράμετροι που λάβαμε υπόψη μας για την ανάπτυξη της ιδανικής πλατφόρμας.

Η **κα Αυγή Αποστολάτου**, HR Manager του ομίλου **Swarovski Hellas**, λέει «Η Swarovski Ελλάς υποστηρίζεται από τη Swarovski σε ομιλικό επίπεδο με μια σειρά συστημάτων για την διαδικασία People Review και Πλήανων Διαδοχής της εταιρείας, καθώς και για την καταχώρηση στοιχείων και παρακολούθηση του κύκλου ζωής των εργαζομένων ξεκινώντας από την πρόσληψη έως και την αποχώρησή τους, όταν αυτή συμβαίνει. Σημαντική συμβολή στην οργάνωση των διαδικασιών έχει και εσωτερικός διαδικτυακός ιστότοπος στον οποίο είναι εφικτή η ανάρτηση Οργανωτικών Δομών και άλλων σχετικών με το HR πληροφοριών, όπως και η παρακολούθηση πορείας έργων».

Κάθε επιχείρηση που επιθυμεί να βελτιώσει τη συνοχή της εργασιακής ομάδας, τη συνεργασία, την επικοινωνία, την επίτευξη στόχων της και την παραγωγικότητα του Ανθρώπινου Δυναμικού οφείλει να ορίσει αυτούς τους τρόπους που θα βελτιώσουν το Εργασιακό κλίμα, εξηγεί η **κα Δήμητρα Κοντρογιάννη**. Και προσθέτει: «Η βιωσιμότητα των επιχειρήσεων αποτελεί πλέον αναπόσπαστο μέρος του τρόπου που διοικούν το Ανθρώπινο Δυναμικό τους. Προκειμένου η επιχείρηση να βελτιώσει τη συνοχή της εργασιακής ομάδας του τμήματος HR, τη συνεργασία, την επικοινωνία, την επίτευξη στόχων της και την παραγωγικότητα του Ανθρώπινου Δυναμικού της, οφείλει να ορίσει αυτούς τους τρόπους που θα βελτιώσουν το Εργασιακό κλίμα. Η προσπάθεια για την ανάδειξή τους πρέπει να είναι καθημερινή και συνεχής. Τα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού μπορούν αναμφισβήτητα να αποτελούν μοχλό ανάπτυξης καθώς καθημερινά καλούνται να δίνουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους. Θα πρέπει να εξετάζουν κάθε καινοτόμα πρόταση, να την

διαχειρίζονται συστηματικά και να φροντίζουν να την αναπτύσσουν.

Να παρέχονται όλα τα απαιτούμενα «εργαλεία» για την επιτυχία.

Ο σχεδιασμός και η θέσπιση συστήματος κινήτρων και αντικινήτρων με νόημα και συνέπειες για την καριέρα των εργαζομένων είναι ένας τρόπος βελτίωσης».



Στη συνέχεια η **κα Αυγή Αποστολάτου** αναφέρει τις δράσεις – καινοτομίες που θεωρεί ότι είναι χρήσιμες για την βελτίωση της καθημερινότητας των εργαζομένων που απαρτίζουν ένα τμήμα HR. Σε πρώτη φάση είναι απαραίτητα εργαλεία που αφορούν στη διαχείριση των βιογραφικών υποψηφίων. Επίσης, ψυχομετρικά και άλλα εργαλεία που υποστηρίζουν τα στελέχη HR να παίρνουν καλύτερες αποφάσεις αναφορικά με την επιλογή αλλά και την ανάπτυξη των ανθρώπων. Η καθημερινότητα ενός τμήματος HR μπορεί να βελτιωθεί μακράν με τη χρήση της τεχνολογίας και των Μέσων Κοινωνικής Δικτύωσης για την προσέλκυση και επιλογή ανθρώπων (π.χ. συνέντευξη μέσω Skype, κ.λπ.), αλλά ακόμη περισσότερο σε θέματα αυτο-

διαχείρισης των εργαζομένων μειώνοντας έτσι το χρόνο που αφιερώνεται σε απάντηση αιτημάτων, ερωτήσεων, αποριών καθημερινής ρουτίνας.

Είναι απαραίτητο ο εργαζόμενος του τμήματος HR να νιώθει τη σιγουριά πως όλα τα αρχεία είναι σωστά ταξινομημένα και μπορεί να έχει άμεση και γρήγορη πρόσβαση, τονίζει ο **κος Θωμάς Χρήστου**. Πρέπει να νιώθει τη σιγουριά μιας εφαρμογής που μπορεί να προσφέρει με ασφάλεια άμεση εύρεση και γρήγορη επεξεργασία. Επίσης, πρέπει να έχει πάντα χρόνο για την επιμόρφωσή του σε θέματα όπως η εργατική νομοθεσία και η παρακολούθηση όλων των εξελίξεων στο εργατικό πλαίσιο. Ακόμη, η παροχή στατιστικών στοιχείων, οι δείκτες διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού καθώς και σχετικά γραφήματα-παρουσιάσεις θα διευκόλυναν, καθώς είναι στοιχεία που ζητούνται τακτικά από τις διάφορες διευθύνσεις της εταιρείας.

Σχετικά με την ελαχιστοποίηση της γραφειοκρατίας στην επικοινωνία των εργαζομένων με το τμήμα HR, ο **κος Θωμάς Χρήστου** λέει ότι οι δυνατότητες που προσφέρει η τεχνολογία και η ορθή χρήση τους είναι το κλειδί της επιτυχίας ενός οργανωμένου τμήματος HR. Ιδιαίτερα σε μια εταιρεία σαν τη δική μας με μεγάλη διασπορά (244

καταστήματα), η τεχνολογία και κάθε είδους εργαλείο που ενισχύει τη μείωση της γραφειοκρατίας και τη βελτίωση της επικοινωνίας ανάμεσα στους εργαζόμενους αποτελούν προτεραιότητά μας.

Τα δύο τελευταία έτη, λόγω των συγκριτών που βιώνουν, όλοι οι Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού καλούνται να αντιμετωπίσουν μια τεράστια πρόκληση, λέει η **κα Δήμητρα Κοντρογιάννη**.

Για το πώς μπορεί να ελαχιστοποιηθεί η γραφειοκρατία στην επικοινωνία των εργαζομένων με το τμήμα HR σημειώνει ότι καταρχάς θα πρέπει να πείσουν τις Διοικήσεις ότι δεν είναι η «θέση τους» πολυτέλεια και κυρίως να λειτουργήσουν και να προσαρμοστούν με τη νέα τάξη πραγμάτων που προβλέπουν ελαχιστοποίηση των Ανθρώπινων Πόρων.

*Ο σχεδιασμός και η θέσπιση
συστήματος κινήτρων και
αντικινήτρων με νόημα και συνέπειες
για την καριέρα των εργαζομένων
είναι ένας τρόπος βελτίωσης*

ΔΗΜΗΤΡΑ ΚΟΝΤΡΟΓΙΑΝΝΗ



Η καθημερινότητα ενός τμήματος HR μπορεί να βελτιωθεί μακράν με τη χρήση της τεχνολογίας και των Μέσων Κοινωνικής Δικτύωσης για την προσέλκυση και επιλογή ανθρώπων

ΑΥΓΗ ΑΠΟΣΤΟΛΑΤΟΥ

Είναι επιτακτική ανάγκη να εφαρμόσουν στην καθημερινότητά τους νέες μεθόδους επικοινωνίας με τους εργαζόμενους και να αναπτύξουν κλίμα απολύτου εμπιστοσύνης σε ότι αφορά τον ορισμό νέων διαδικασιών που θα ελαχιστοποιήσουν την γραφειοκρατία όχι όμως εις βάρος της ποιότητας των υπηρεσιών τους.

Ένα σωστά δομημένο σχεδιαστικό λογισμικό (HRMS) μπορεί να αποτελέσει το βασικό όπλο για τη μείωση της γραφειοκρατίας, πρωτίστως γιατί μειώνει τις λειτουργικές δαπάνες μέσω της αυτοματοποίησης βασικών διαδικασιών HR και σε δεύτερη φάση γιατί δίνει ολοκληρωμένες λύσεις σε θέματα διαχείρισης.

Προσαρμόζοντάς το, η κάθε επιχείρηση στις ανάγκες της, η καθημερινότητα των στελεχών του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού γίνεται σαφώς ευκολότερη και πιο ποιοτική. Με αυτό τον τρόπο δίνεται η δυνατότητα στις Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού για πιο δημιουργικές πτυχές της εργασίας τους.

Πάνω στο ίδιο θέμα η **κα Αυγή Αποστολάτου** δίνει την απάντησή της με δύο λέξεις: **intranet και σύστημα αυτο-διαχείρισης**.

Ερωτώμενοι αν ήταν στη θέση ενός απλού εργαζόμενου ποια θα ήταν τα «θέλω» τους από την Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, ο καθένας δίνει την δική του απάντηση.

Ο **κος Θωμάς Χρήστου** αναφέρει ότι όλοι μας έχουμε περάσει από τη θέση του απλού εργαζόμενου και τα «θέλω» μας ήταν τα ίδια.

Η ξεκάθαρη ενημέρωση και άμεση εξυπηρέτηση από το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού καθώς και η δημιουργία και διατήρηση ενός άριστου εργασιακού περιβάλλοντος εργασίας ήταν πάντα το ιδανικό που επιζητούσαμε σε ένα εργασιακό χώρο και αυτό που επιδιώκουμε ως τμήμα HR.

Θα ήθελα να είχα όποια πληροφορία χρειάζομαι, τη στιγμή που τη ζητάω. Θα ήθελα να μου παρέχόταν συμβουλευτική (σε όποιον τομέα) που έχει νόημα, πρακτική εφαρμογή και την καταλαβαίνω, λέει η **κα Αυγή Αποστολάτου**.

Θα επιθυμούσα να μου διατυπωθεί με σαφήνεια ο επαναπροσδιορισμός των πρακτικών στην διαχείριση και διοίκηση του Ανθρώπινου Δυναμικού, λέει η **κα Δήμητρα Κοντρογιάννη**. Να βρει τον τρόπο να κατανοήσω την κατεύθυνση και τους στόχους της Επιχείρησης (εταιρική κουλτούρα), όπως αυτοί έχουν διαμορφωθεί με το νέο

διαμορφωμένο κλίμα που επικρατεί στον εργασιακό τομέα. Το κυριότερο όμως που θα ήθελα, είναι να μου εμπνέει εμπιστοσύνη, να με κάνει να δρω προνοητικά, να είμαι ενεργοποιημένη και παραγωγική, δημιουργώντας ένα εργασιακό κλίμα που στηρίζεται στη διαφάνεια, την ειλικρίνεια την αντικειμενικότητα, με ανεπτυγμένο το αίσθημα δικαίου και με ίσες ευκαιρίες για όλους.



Ένα σωστά δομημένο σχεδιαστικό λογισμικό (HRMS) μπορεί να αποτελέσει το βασικό όπλο για τη μείωση της γραφειοκρατίας

ΔΗΜΗΤΡΑ ΚΟΝΤΡΟΓΙΑΝΝΗ