

## Adapting to the New HR Era: Σύγχρονες στρατηγικές μετασχηματισμού στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού για βιωσιμότητα των επιχειρήσεων

Ημερομηνία: 17/04/2024

Ωρες Εφαρμογής		Διάρκεια	Ανάλυση Περιεχομένου	Εκπαιδευτριες
Από	Μέχρι	Ωρες		
8:30	09:30	1.00	<b>Καλωσόρισμα</b> <b>Παρουσίαση:</b> «Ομαδικοί κανόνες» κατάρτισης Εισαγωγή 14 Σκοπός και στόχοι προγράμματος <b>Παγοθραύστης</b> Γνωριμία συμμετεχόντων/ουσών και εκπαιδευτριών Προσωπικοί στόχοι συμμετοχής	Κική Καλλή Βίκυ Χαραλάμπους
09:30	10:30	1.00	<b>Ενότητα 1. Σύγχρονες Τάσεις ΔΑΔ (Current HR trends)</b>  Καταιγισμός ιδεών: ποιες είναι οι νέες τάσεις ΔΑΔ και σε ποιο βαθμό έχουν υιοθετηθεί στη χώρα μας.  Παρουσίαση πρόσφατων ευρημάτων από μελέτες και έρευνες μέσω χρήσης video και διαφανειών.  Συζήτηση - Βασικά συμπεράσματα για τις ενότητες που θα ακολουθήσουν.	Κική Καλλή Βίκυ Χαραλάμπους
0:30	10:45	0.15	<b>Διάλειμμα για καφέ</b>	
10:45	12:45	2.00	<b>Ενότητα 2: Ευέλικτες μορφές Διαχείρισης Απόδοσης (Agile Performance Management)</b> Εισαγωγή στις ευέλικτες αρχές στο HR και οφέλη από την ευέλικτη διαχείριση απόδοσης. Καθορισμός στόχων και ευθυγράμμιση τους με τους οργανωτικούς στόχους.  Παρουσίαση, Ιδεοθύελλα  Προσδιορισμός των βημάτων και των απαραίτητων δεξιοτήτων διαχείρισης απόδοσης στη σημερινή agile εποχή. Ευκίνητος καθορισμός στόχων και συνεχής ανατροφοδότηση, Στρατηγικές για προώθηση της δέσμευσης και ανάπτυξης των εργαζομένων και Εφαρμογή πρακτικών συνεχούς ανατροφοδότησης και καθοδήγησης για περισσότερη ευελιξία.	Κική Καλλή Βίκυ Χαραλάμπους

			Μελέτη Περίπτωσης, Συζήτηση, Παρουσίαση video και slides	
12:45	13:15	0.5	<b>Γεύμα</b>	
13:15	14:30	1.15	<p><b>Ενότητα 3: Ποικιλομορφία, Ισότητα/Ισοδυναμία/Δικαιοσύνη και Συμπερίληψη (Diversity, Equity and Inclusion)</b></p> <p>Εισαγωγή στα θέματα υπό τύπο ερωτήσεων και παραδειγμάτων για κατανόηση των εννοιών Ισότητα, Ισοδυναμία, Ποικιλομορφία και Συμπερίληψη.</p> <p>Καταιγισμός ιδεών / συζήτηση για κατανόηση της σημασίας της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης στο χώρο εργασίας.</p> <p>Παρουσίαση παραδειγμάτων για προσδιορισμό ασυνείδητων προκαταλήψεων (unconscious biases) και των επιπτώσεών τους.</p> <p>Κατανόηση των βασικών αιτιών των τοξικών πολιτισμών στο χώρο εργασίας και ανάπτυξη πρακτικών προσεγγίσεων για την καταπολέμηση των τοξικών κουλτούρων στο χώρο εργασίας σε ατομικό και οργανωτικό επίπεδο μέσα από συζήτηση, παραδείγματα και ατομική άσκηση.</p> <p>Μελέτες περιπτώσεων από επιχειρήσεις στην Ελλάδα, Ηνωμένο Βασίλειο, Ελβετία και Ηνωμένες Πολιτείες δημιουργίας κουλτούρας αποδοχής της διαφορετικότητας, χωρίς αποκλεισμούς και προώθηση του ανήκειν και της ισότητας.</p> <p>Συζήτηση - Παρουσίαση τρόπων αντιμετώπισης των προκαταλήψεων και εφαρμογής πολιτικών χωρίς αποκλεισμούς για αποτελεσματική εφαρμογή πρωτοβουλιών ποικιλομορφίας και συμπερίληψης. Κατανόηση του ρόλου των ηγετών στην εφαρμογή πολιτικών για τη δημιουργία ενός υγιούς και θετικού χώρου εργασίας, χωρίς τοξικότητα.</p> <p>Άσκηση σε ομάδες: Καθιέρωση υγιών κοινωνικών κανόνων μέσα στον οργανισμό για δημιουργία ψυχολογικά ασφαλών χώρων εργασίας.</p>	<b>Κική Καλλή</b> <b>Βίκυ Χαραλάμπους</b>
14:30	14:45	0.15	<b>Διάλειμμα για καφέ</b>	

14:45	16:15	1.30	<p>Ενεργοποιητής</p> <p><b>Ενότητα 4: Μετασχηματίζοντας τη μάθηση για αναβάθμιση δεξιοτήτων και επανεκπαίδευση (Upskilling and Reskilling for retention) για κατακράτηση ταλέντων στην ψηφιακή εποχή</b></p> <p>Παρουσίαση της σημασίας της αναβάθμισης και της αναβάθμισης δεξιοτήτων στην ψηφιακή εποχή.</p> <p>Ιδεοθύελλα και παρουσίαση: Εντοπισμός κενών δεξιοτήτων και μελλοντική προστασία του εργατικού δυναμικού. Παρουσίαση: Στρατηγικές σχεδιασμού αποτελεσματικών προγραμμάτων αναβάθμισης δεξιοτήτων</p> <p>Άσκηση: Εντοπισμός κενών δεξιοτήτων και αναγκών κατάρτισης.</p> <p>-Αξιοποίηση της τεχνολογίας για τη διευκόλυνση της μάθησης και ανάπτυξης για μελλοντική προστασία του εργατικού δυναμικού μέσω επανεκπαίδευσης (Παρουσίαση με παραδείγματα εργαλείων και πλατφόρμων ψηφιακής μάθησης).</p> <p>-Αποτελεσματικές προσεγγίσεις για τον μετασχηματισμό της μάθησης και στρατηγικές σχεδιασμού αποτελεσματικών προγραμμάτων αναβάθμισης δεξιοτήτων (Παρουσίαση και συζήτηση αποτελεσμάτων ερευνών, βασισμένες σε στοιχεία με εφαρμογή καλών πρακτικών και παραδειγμάτων επιτυχών πρωτοβουλιών μετασχηματισμού μάθησης).</p> <p>Σχεδιασμός αποτελεσματικών προγραμμάτων κατάρτισης και ανάπτυξης (ατομική άσκηση για προετοιμασία της συζήτησης κατά την ενδοεπιχειρησιακή συνάντηση).</p> <p>Μελέτη περίπτωσης τεχνικών προώθησης μιας κουλτούρας συνεχούς μάθησης για παραδειγματισμό.</p>	<p><b>Κική Καλλή</b> <b>Βίκυ Χαραλάμπους</b></p>
16:15	16:30	0.15	<p><b>Συμπεράσματα και εντυπώσεις 1<sup>ης</sup> μέρας</b></p>	

Ημερομηνία: 18/04/2024

Ώρες Εφαρμογής		Διάρκεια	Ανάλυση Περιεχομένου	Εκπαιδευτριες
Από	Μέχρι	Ώρες		
08:30	09:00	0.30	Σύντομη υπενθύμιση και περίληψη θεμάτων 1 <sup>ης</sup> μέρας Σύνδεση με τα θέματα της 2 <sup>ης</sup> μέρας	Κική Καλλή Βίκυ Χαραλάμπους
09:00	10:15	1.15	<b>Ενότητα 5: Ψυχική Υγεία και Ευζωία και εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στην ψηφιακή εποχή</b>  Συζήτηση - Παρουσίαση: Η σημασία της ευζωίας στον εργασιακό χώρο για ψυχική υγεία και ανθεκτικότητα στην ψηφιακή εποχή και το απομακρυσμένο περιβάλλον της υβριδικής εργασίας. Διατήρηση της αρμονίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής  Μελέτη Περίπτωσης: Αναγνωρίζοντας τα σημάδια ψυχικών ασθενειών  Παρουσίαση video και συζήτηση σε ομάδες: Τρόποι πρόληψης και αντιμετώπισης ψυχικών ασθενειών στην εργασία.	Κική Καλλή Βίκυ Χαραλάμπους
10:15	10:30	0.15	<b>Διάλειμμα</b>	
10:30	11:30	1.00	<b>Ενότητα 6: Employee Experience (Virtually Managing the Employee Lifecycle)</b>  Καθιέρωση σημείων αναφοράς (establishing benchmarks) μέσω χρήσης ψηφιακών εργαλείων και στρατηγικών μέτρησης και αξιολόγησης της εμπειρίας των εργαζομένων.  Βέλτιστες πρακτικές και εργαλεία για τη βελτίωση της εμπειρίας των εργαζομένων, όπως την προσέλκυση και την επιλογή κορυφαίων ταλέντων, την ενσωμάτωση (digital onboarding), τη ροή (concept of flow) εργασίας, την κουλτούρα  Καινοτόμες πρακτικές δέσμευσης εργαζομένων, εξέλιξη σταδιοδρομίας και άλλες πτυχές της επαγγελματικής ζωής.  Παρουσίαση, Χιονοστιβάδα	Κική Καλλή Βίκυ Χαραλάμπους

			<p>Ενίσχυση της αφοσίωσης και της ικανοποίησης των εργαζομένων</p> <p>Άσκηση σε ζευγάρια: Σχεδιάζοντας ένα ταξίδι θετικής εμπειρίας εργαζομένων</p>	
11:30	12:30	1.00	<p><b>Ενεργοποιητής</b>  <b>Ενότητα 7: Δείκτες Μέτρησης και Ανάλυσης ΔΑΔ (People Analytics)</b>          Παρουσίαση: Εισαγωγή στους δείκτες μέτρησης και τα οφέλη της ανάλυσης τους</p> <p>Συλλογή και ανάλυση δεδομένων ανθρώπινου δυναμικού για τεκμηριωμένη λήψη αποφάσεων          Χρήση προγνωστικών αναλύσεων για την απόκτηση και διατήρηση ταλέντων (Άσκηση σε ζευγάρια με διαφορετικά σενάρια)</p> <p>Συζήτηση: Δεοντολογικά ζητήματα και απόρρητο στα αναλυτικά στοιχεία ανθρώπων</p>	<p><b>Κική Καλλή</b>  <b>Βίκυ Χαραλάμπους</b></p>
12:30	13:00	0.5	<b>Γεύμα</b>	
13:00	13:45	0.45	<p><b>Ενότητα 8: Τεχνητή Νοημοσύνη και Ψηφιακές λύσεις ΔΑΔ (AI and Digital HR solutions)</b></p> <p>Διερεύνηση των εφαρμογών της τεχνητής νοημοσύνης στο HR</p> <p>Κατανόηση του αντίκτυπου της τεχνητής νοημοσύνης στην απόκτηση ταλέντων και στη δέσμευση των εργαζομένων</p> <p>Πλοήγηση στο μέλλον της εργασίας στην εποχή της τεχνητής νοημοσύνης</p> <p>Παρουσίαση ψηφιακών εργαλείων που μπορούν να ταιριάζουν στις ανάγκες των οργανισμών των συμμετεχόντων/ουσών</p> <p>Παρουσίαση video, ψηφιακών εργαλείων και ανταλλαγή απόψεων</p> <p>Δεοντολογικά ζητήματα και πιθανές προκλήσεις στην υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης στις διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού (Role play)</p>	<p><b>Κική Καλλή</b>  <b>Βίκυ Χαραλάμπους</b></p>
13:45	14:45	1.00	<p><b>Ενότητα 9α: Διαχείριση Αλλαγών στα σύγχρονα συστήματα διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού (Change Management in HR)</b></p>	<p><b>Βίκυ Χαραλάμπους</b>  <b>Κική Καλλή</b></p>

			<p>Προσδιορισμός των λόγων για τους οποίους η διαχείριση της αλλαγής συχνά αποτυγχάνει.</p> <p>Διερεύνηση των διαφόρων πηγών φόβου και ανησυχίας.</p> <p>Διαχείριση των εμποδίων και της αντίστασης στην αλλαγή.</p> <p>Ανάδειξη των σημαντικών βημάτων σε μια στρατηγική αλλαγή.</p> <p>Παρουσίαση εργαλείου για την επίλυση προβλημάτων στη διαδικασία αλλαγής - Εστίαση στις λύσεις.</p> <p>Θετική επιρροή στην αλλαγή - Καθορισμός του τρόπου με τον οποίο η εμπιστοσύνη και η ενσυναίσθηση βοηθούν στη θετική υιοθέτηση της αλλαγής.</p> <p>Διερεύνηση μοντέλων διαχείρισης αλλαγών.</p>	
<b>14:45</b>	<b>15:00</b>	<b>0.15</b>	<b>Διάλειμμα</b>	
<b>15:00</b>	<b>16:00</b>	<b>1</b>	<p><b>Ενότητα 9β: Δημιουργία πλάνου διαχείρισης αλλαγής</b></p> <p>Μελέτη Περίπτωσης και δημιουργία πλάνου για την κάθε επιχείρηση ξεχωριστά.</p>	<p><b>Κική Καλλή</b> <b>Βίκυ Χαραλάμπους</b></p>
<b>16:00</b>	<b>16:30</b>	<b>0.5</b>	<p><b>Σύνδεση θεμάτων</b> <b>Τελικά συμπεράσματα</b> <b>Αξιολόγηση προγράμματος</b></p>	<p><b>Κική Καλλή</b> <b>Βίκυ</b> <b>Χαραλάμπους</b></p>
	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>14</b>		

## Περιεχόμενο κατάρτισης ενδοεπιχειρησιακού μέρους

A/A	Ανάλυση περιεχομένου	Διάρκεια (ώρες)
1	Συζήτηση μεταξύ συμμετεχόντων/ουσών και εκπαιδευτριών / συμβούλων για την ανασκόπηση των εργαλείων και των προτύπων που παρουσιάστηκαν κατά τη διάρκεια του σεμιναρίου και για την επιλογή των εργαλείων που θα χρησιμοποιηθούν για την αντιμετώπιση των στρατηγικών αναγκών του συμμετέχοντος οργανισμού.	1.00
2	Χρησιμοποιώντας διαγνωστικό εργαλείο, κάθε συμμετέχων/ουσα θα συζητήσει με τη/ις Σύμβουλο/ους τα λεπτομερή βήματα που θα ακολουθήσει για τη διαχείριση και εφαρμογή των αλλαγών κ σχετικά με τις σύγχρονες τάσεις γύρω από: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Ευέλικτη διαχείριση και αξιολόγηση της απόδοσης</li><li>➤ Ποικιλομορφία / Διαφορετικότητα, Ισότητα /Δικαιοσύνη και Συμπερίληψη (Diversity, Equity and Inclusion)</li><li>➤ Αναβάθμιση δεξιοτήτων και επανεκπαίδευση (Upskilling and reskilling)</li><li>➤ Ψυχική υγεία και ευζωία</li><li>➤ Τεχνητή νοημοσύνη και ψηφιακά εργαλεία</li><li>➤ Δείκτες Μέτρησης και Ανάλυσης ΔΑΔ (People Analytics)Εμπειρία των εργαζομένων (Employee Experience)</li></ul>	2.00
3	Συζήτηση με τις ειδικούς εκπαιδευτριες/συμβούλους για να αποκτήσουν οι συμμετέχοντες/ουσες μια σαφέστερη εικόνα των βημάτων που απαιτούνται για τη διαμόρφωση και ανάπτυξη συγκεκριμένων πολιτικών και διαδικασιών για μια ευέλικτη στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού στο πλαίσιο της συνολικής οργανωτικής στρατηγικής τους.	1.00
	<b>Σύνολο</b>	<b>4</b>