



## Δελτίο Τύπου

### Φραγκίσκη Μελίσσα: «Οι σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων αλλάζουν πρόσημο στο σύγχρονο περιβάλλον εργασίας»

*Τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων του σήμερα και γιατί η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα*

Το προφίλ του σύγχρονου εργαζομένου έχει αλλάξει ριζικά και οι επιχειρήσεις πρέπει να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα, είπε η **Φραγκίσκη Μελίσσα, Chief Human Resources Officer της Alpha Bank** στο πλαίσιο της συμμετοχής της στο Οικονομικό Φόρουμ των Δελφών σε πάνελ με θέμα «Transforming Workplaces, Harnessing People Advantage in a New Era».

Η κυρία Μελίσσα τόνισε πως οι οργανισμοί πρέπει να απαντούν στις **ανάγκες και τις απαιτήσεις των εργαζομένων**, οι οποίοι εισάγουν πλέον νέες διαστάσεις στο σύγχρονο περιβάλλον εργασίας, αναδεικνύοντας την ανάγκη για μια διαφορετική κουλτούρα και νοοτροπία. Μερικά από τα στοιχεία του σύγχρονου εργασιακού προφίλ που ανέλυσε η κα Μελίσσα ήταν:

- Τα **εναλλακτικά μονοπάτια καριέρας εντός του οργανισμού** και η ευκαιρία ταχείας εξέλιξης και ανάληψης διαφορετικών ρόλων με αξιοκρατικά κριτήρια και αντίστοιχη μισθολογική ανταμοιβή
- Οι ευκαιρίες **ενίσχυσης και εκμάθησης νέων δεξιοτήτων** καθώς η ταχεία τεχνολογική εξέλιξη επηρεάζει σημαντικά την ίδια την φύση της εργασίας
- Το **αποκαλούμενο “neo-working”**, που αφορά τόσο στο εργασιακό περιβάλλον όσο και στον τρόπο εργασίας και αναδεικνύει την ανάγκη για συνεργασία, δημιουργία κοινής εργασιακής κουλτούρας και δημιουργικότητας μέσα από ευέλικτα μοντέλα εργασίας.
- Η **προτεραιοποίηση του wellbeing** και η διασφάλιση επαρκούς προσωπικού χρόνου
- Η **διαφάνεια και η ξεκάθαρη επικοινωνία σε σχέση με τις αποδοχές και τα προνόμια των εργαζομένων** σύμφωνα με τις προσωπικές προτιμήσεις και ανάγκες τους
- Η επιλογή εταιριών που έμπρακτα υποστηρίζουν την **κοινωνία και τη βιωσιμότητα**, καθώς και η αίσθηση ότι το αντικείμενο με το οποίο απασχολείται ο εργαζόμενος έχει ουσιαστικό αντίκτυπο στην κοινωνία
- Η **αίσθηση της αυτο-διαχείρισης**, ενός συνδυασμού αυτονομίας και άνεσης ανάληψης πρωτοβουλιών χωρίς την αυστηρή επιτήρηση από τους ανώτερους τους.

*«Έχουν γίνει κάποια πράγματα στην Ελλάδα σε επίπεδο Διευθύνσεων Ανθρώπινου Δυναμικού, ωστόσο έχουμε ακόμα πολλά βήματα να κάνουμε προκειμένου να θεωρήσουμε ότι ανταποκρινόμαστε στις σύγχρονες ανάγκες των εργαζομένων, οι οποίες διαρκώς μετασχηματίζονται»,* είπε η κυρία Μελίσσα.

Παράλληλα, η Chief Human Resources Officer της Alpha Bank τόνισε ότι οι άνθρωποι του HR θα πρέπει να **αξιοποιούν τα τεχνολογικά εργαλεία**. *«Τα ψηφιακά εργαλεία μας βοηθούν να αξιοποιήσουμε πολλαπλά δεδομένα ώστε να υποστηρίξουμε με τον καλύτερο τρόπο τις ανάγκες των εργαζομένων σε σχέση με την εκπαίδευση, την υποστήριξη φιλοδοξιών σταδιοδρομίας, κ.λπ. διαμορφώνοντας έναν εξατομικευμένο χάρτη επαγγελματικής πορείας. Αυτό επιτρέπει στο HR να προτείνει τα ιδανικότερα βήματα εξέλιξης και σταδιοδρομίας για κάθε εργαζόμενο,»*, είπε η κα Μελίσσα.

Την ίδια στιγμή, υποστήριξε ότι τα εργαλεία αυτά επιτρέπουν στο ανθρώπινο δυναμικό να διαγνώσει έγκαιρα **αναδυόμενα ζητήματα, ώστε να εφαρμόζει προληπτικά μέτρα για την ενίσχυση της εργασιακής και προσωπικής ευημερίας και τελικά της παραγωγικότητας**. *«Ενσωματώνοντας στρατηγικά τις ψηφιακές τεχνολογίες σε πρωτοβουλίες μετασχηματισμού κουλτούρας, οι οργανισμοί*



**ALPHA BANK**



μπορούν να ενισχύσουν τη διαφάνεια, την ευελιξία, τη συμπερίληψη και την καινοτομία, οδηγώντας σε διαρκή θετική αλλαγή και ανάπτυξη», κατέληξε.