



## ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

### «A RADICAL LOW COST APPROACH TO GROWING YOUR BUSINESS THROUGH HR»

**Το νέο σεμινάριο του ΚΕΒΕ (100% Επιχορήγηση από την ΑνΑΔ)**

**Ημερομηνίες Διεξαγωγής: 02-03/11/2016 (Ξενοδοχείο CLEOPATRA)**

#### ΑΝΑΓΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ:

Στο σημερινό επιχειρηματικό περιβάλλον, οι επιχειρήσεις και κυρίως οι μικρές παρουσιάζονται δικαιολογημένα διστακτικές σε οποιαδήποτε μορφή επενδύσεων. Η μείωση του κύκλου εργασιών καθώς και τα προβλήματα ρευστότητας που αντιμετωπίζουν τις αναγκάζουν σε περαιτέρω μειώσεις των δαπανών τους για αγορές νέων συστημάτων και εξοπλισμού με αποτέλεσμα η μελλοντική τους ανάπτυξη να στηρίζεται εξ' ολοκλήρου στη καλύτερη αξιοποίηση των υφιστάμενων πόρων τους.

Σε περιόδους οικονομικής αβεβαιότητας, η επιτυχία των επιχειρήσεων στηρίζεται στο πόσο καλά αξιοποιούν τις δυνατότητες των υφιστάμενων ανθρώπινων πόρων που διαθέτουν. Ένα καλά εκπαιδευμένο ανθρώπινο δυναμικό με κίνητρα οδηγεί τις επιχειρήσεις σε καλύτερα επίπεδα

απόδοσης, ποιότητας προϊόντων / υπηρεσιών και γενικά εξυπηρέτησης.

Το αποτέλεσμα είναι να επιτυγχάνουν να έχουν πιστούς πελάτες άρα μεγαλύτερο κέρδος για τις επιχειρήσεις / οργανισμούς τους.

Ο βασικός σκοπός του προγράμματος είναι ακριβώς να προσφέρει στις μικρές επιχειρήσεις με τους περιορισμένους πόρους και που θέλουν να αναπτυχθούν ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής κρίσης, τα εργαλεία και τις τεχνικές που απαιτούνται ώστε να βελτιώσουν και παράλληλα να αξιοποιήσουν στο μέγιστο δυνατό βαθμό τις δυνατότητες του ανθρώπινου δυναμικού που διαθέτουν εφαρμόζοντας αποτελεσματικές μεθόδους αξιολόγησης, παροχής κινήτρων και σωστής διαχείρισης της αποδοτικότητάς τους.

#### ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ ΘΑ ΕΙΝΑΙ ΣΕ ΘΕΣΗ ΝΑ:

- χρησιμοποιούν την κάρτα επιδόσεων του προσωπικού για να προγραμματίζουν παρακολουθούν και ελέγχουν το ανθρώπινο δυναμικό των διαφόρων τμημάτων
- κατανοούν πώς οι διάφορες πολιτικές στα θέματα ανθρώπινου δυναμικού επηρεάζουν την αποδοτικότητα της επιχείρησης
- αναγνωρίζουν τους βασικούς παράγοντες που έχουν άμεση σχέση με το προσωπικό και που επιδρούν στην αποδοτικότητα της επιχείρησης
- αξιολογούν το καθαρό κόστος ωφελιμότητας της επένδυσης σε ανθρώπινο δυναμικό
- γνωρίζουν πώς να διαμορφώνουν στρατηγικό σχέδιο για το ανθρώπινο δυναμικό τους ειδικότερα σε περιόδους οικονομικής αβεβαιότητας
- αναπτύσσουν στρατηγικές και διαδικασίες για το ανθρώπινο δυναμικό τους οι οποίες ενισχύουν την συνεισφορά τους στη δημιουργία εσόδων, εμπορικής επωνυμίας και γενικότερα της αξίας της επιχείρησης

#### ΑΠΕΥΘΥΝΕΤΑΙ

Το πρόγραμμα απευθύνεται σε Ιδιοκτήτες/Διευθυντές, Διευθυντές Προσωπικού, Διευθυντές Τμημάτων και γενικά σε Ανώτερα Στελέχη Μικρών Επιχειρήσεων που ασχολούνται με θέματα στρατηγικού προγραμματισμού και Ανάπτυξης.

#### Η ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Το πρόγραμμα που είναι πρακτικής φύσης περιλαμβάνει τόσο ιδρυματική (14 ώρες) όσο και ενδοεπιχειρησιακή (4 ώρες) κατάρτιση.

#### ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ

Στο πρόγραμμα θα διδάξει ο ο Άγγλος εμπειρογνώμονας **Δρ. Paul Thomas**.



#### **ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ (€1530+ €290,70 Φ.Π.Α.)**

Το πρόγραμμα έχει εγκριθεί από την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού σαν πρόγραμμα ζωτικής σημασίας. Το πρόγραμμα επιχορηγείται εξ' ολοκλήρου από την ΑναΔ και ως εκ τούτου **δεν υπάρχει οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση** για τις επιχειρήσεις εξαιρουμένου του Φ.Π.Α. Να σημειωθεί ότι και το Φ.Π.Α. επιστρέφεται στις εταιρείες και δεν αποτελεί κόστος για τις επιχειρήσεις.

Πρόκειται πραγματικά για μια **ανεπανάληπτη** και **οικονομικά συμφέρουσα** ευκαιρία που προσφέρεται για αναβάθμιση των Κυπριακών Επιχειρήσεων αφού το πραγματικό κόστος συμμετοχής αν δεν υπήρχε η επιχορήγηση της Αρχής θα ήταν τουλάχιστο **€1530** και προτρέπονται όλοι όπως την εκμεταλλευθούν στο έπακρο.

#### **ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ**

Το ΚΕΒΕ θα εφοδιάσει όλους τους συμμετέχοντες με Πιστοποιητικό Παρακολούθησης.

#### **ΔΗΛΩΣΕΙΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ**

Οι Δηλώσεις Συμμετοχής να αποστέλλονται στο ΚΕΒΕ, e-mail: [gvenizelou@ccci.org.cy](mailto:gvenizelou@ccci.org.cy) φαξ. 22668630 **το αργότερο μέχρι την Δευτέρα 24 Οκτωβρίου 2016.**

Για περισσότερες πληροφορίες παρακαλείσθε όπως επικοινωνείτε με τον κ. Χρίστο Ταντελέ στο ΚΕΒΕ, τηλ. 22889840, φαξ: 22668630, Τ.Κ. 21455, 1509 Λευκωσία.

Με εκτίμηση,  
Χρίστος Ταντελέ  
για Γενικό Γραμματέα

/ΓΒ





### Αναλυτικό Ωρολόγιο Πρόγραμμα

A RADICAL LOW COST APPROACH TO GROWING YOUR BUSINESS THROUGH BETTER UTILISATION OF YOUR HUMAN RESOURCES				
Τετάρτη 02/11/02016				
Ώρες Εφαρμογής *		Διάρκεια *	Ανάλυση περιεχομένου (σημειώνεται το θεωρητικό και πρακτικό μέρος)	Εκπαιδευτής
Από	Μέχρι	(ώρες : λεπτά)		
08:45	09:00	0.25	<b>Opening Ceremony</b>	Paul Thomas
09:00	10:45	1.75	<b>Introduction</b> - Agenda <i>(1) Exercise – Getting to Know You</i> - Objectives <i>Exercise – Create a list of your own personal learning objectives for the programme</i> - The Underlying Principles, The Need to Get It Right, Programme of Work - Some Rules for Taking Part	Paul Thomas
10:45	11:00	0.25	<b>Coffee Break</b>	
11:00	12:45	1.75	<b>People scorecard</b> Investing in people can give great benefits to an organisation; but in an environment where every cent saved is a cent on the bottom line, it is important that we target our investment in people to those areas where it will have most benefit.  The people scorecard provides us with a tool to take stock of human assets and conduct comparisons with both internal and external benchmarks - The elements of the scorecard, Sear's 3C compelling strategy, Internal comparisons - External benchmarks, Balancing investment and benefits <i>(2) Exercise – Force Field Analysis</i>	Paul Thomas
12:45	13:45	1.00	<b>Lunch</b>	
13:45	15:30	1.75	<b>The Human Factors</b> In a business climate where new products and services, increased customer expectations and competition are the norm, organisations are increasingly dependent on having competent staff.  Organisations use assets to manufacture products and provide services. Most important of these are the people who operate the plant and equipment, design and deliver the products and services and communicate with the customer.  Yet, in many organisations these most important assets are treated like pieces of equipment – plug them in, turn them on, and they will perform like machines. Worse still, we oil and maintain our machines, but spend little on “oiling and maintaining” or rather “training and developing” our people.  Reviewing how the organisation treats its people assets is the starting point for improving effectiveness. How good are: - Selection and recruitment processes, Performance appraisal system, Training and development practices, Reward systems - Manpower planning in difficult times <i>(3) Exercise – Review of current performance</i>	Paul Thomas
15:30	15:45	0.25	<b>Coffee Break</b>	



15:45	17:30	1.75	<p><b>Evaluating Performance</b></p> <p>“Do what we have always done, and we will be what we have always been.”</p> <p>Performance evaluation should be aimed at the development of new skills matched to the needs of the company and its employees. Properly done, it inspires people to develop new skills that improve their productivity that in turn increase the versatility of the organisation, making them more competitive.</p> <p>The process starts with an understanding of what the company needs to do to ensure sustainability in a period of economic crisis. This leads to an assessment of the current human resource capability, identification of the key shortcomings and development of a strategy to bridge the gaps.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Key performance indicators, Self-assessment, Peer assessment, Boss assessment</li> <li>- Multi-person comparison</li> </ul> <p>(4) Exercise – The importance of self-assessment in the evaluation process</p>	Paul Thomas
Σύνολο Καθαρής Διάρκειας ***		7:00		

A RADICAL LOW COST APPROACH TO GROWING YOUR BUSINESS THROUGH BETTER UTILISATION OF YOUR HUMAN RESOURCES				
Πέμπτη 03/11/2016				
Ώρες Εφαρμογής *		Διάρκεια *	Ανάλυση περιεχομένου (σημειώνεται το θεωρητικό και πρακτικό μέρος)	Εκπαιδευτής
Από	Μέχρι	(ώρες : λεπτά)		
08:45	09:00	0.25	<b>Registration</b>	Paul Thomas
09:00	10:45	1.75	<p><b>The appraisal system</b></p> <p>Employee evaluation is often treated as a perfunctory annual exercise, largely unrelated to the real needs of the business. It should be an on-going process, taking place informally every day in the organization. In many organisations, a process which represents the most intense opportunity for development, motivation and performance feedback has become a threatening, form-filling, platitudinous exercise that has more to do with personal bias and distortion than with real performance appraisal. Appraisal should be about continuous improvement. It is concerned with identifying skill gaps and training needs with an overall objective of developing the individual and their contribution and commitment to the organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trends in appraisal, Looking back or shaping the future, One size fits all?</li> <li>- The appraisal process</li> </ul> <p>(5) Exercise – Appraisal Role Plays</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- The appraisal system</li> </ul> <p>(6) Exercise – Experiences of Appraisal Systems</p>	Paul Thomas
10:45	11:00	0.25	<b>Coffee Break</b>	
11:00	12:45	1.75	<p><b>Growing the Business through People</b></p> <p>As someone charged with the management of the human resources in your business, you are at the hub of the organisation. You need a close understanding of the needs of the team, together with a strategic understanding of the needs of your business. You have a central role as a developer in the organisation. In the current business climate new products and services, increased customer expectations and competition are the norm. Skill and expertise in applying that knowledge is the key differentiator between competing organisations. Investment in staff development must therefore be linked clearly to the overall aims, strategies and business plans of the organisation.</p> <p>The most effective way to develop people is quite different from conventional skills training, which let's face it many employees regard quite negatively. They'll do it of course, but they won't enjoy it much because it's about work, not about themselves as people. The most effective way to develop people is instead to enable learning and personal development, with all that this implies.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Links between employee development and the organisation's goals</li> <li>- Role of managers in developing individuals</li> <li>- Individual, team and organisational development process</li> </ul> <p>(7) Exercise – Early bird or Second mouse</p>	Paul Thomas



12:45	13:45	1.00	<b>Lunch</b>	
13:45	15:30	1.75	<b>Human Resource Planning in Periods of Economic Crisis</b> For many years we have used money to reward our people for doing jobs they don't particularly like. In the past we have talked about job enlargement, job enrichment and job rotation as ways of motivating our people – but when it was easier to give them a pay rise, we often didn't follow through. Today we can't afford to pay for the commitment we need from our people. Recruiting is expensive, so we must minimise the number of new people we need to employ by making better use of our current employees. The session will describe the immediate steps that the delegates should take when they return to their businesses to implement the Growth Strategy. Although achieving growth without increasing costs is a slow process, quick returns can be gained by focussing on ways managers can change their behaviour to improve the motivation of the workforce. - Retention strategies, Training and Development, Online, informal, and social learning - Work expectations, Inspirational management <i>(8)Exercise – Case Study</i>	Paul Thomas
15:30	15:45	0.25	<b>Coffee Break</b>	
15:45	17:30	1.75	<b>Action planning</b> The key to making a real difference is a commitment to taking action. This session will focus on what delegates need to do over the next few weeks to ensure that the lessons learnt during the seminar are put into action - Review of the lessons learned - Survey <i>(9)Exercise – Complete the survey to ensure that the language is properly understood</i> - Company visit, Action plan, Summary	Paul Thomas
17:30	17:45	0.25	<b>Certificate ceremony</b>	

Σύνολο Καθαρής  
Διάρκειας \*\*\*

7:00



ΚΥΠΡΙΑΚΟ  
ΕΜΠΟΡΙΚΟ ΚΑΙ  
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟ  
ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ

## Δήλωση Συμμετοχής

Επιθυμούμε να σας πληροφορήσουμε ότι ενδιαφερόμαστε να συμμετάσχουμε στο Σεμινάριο που διοργανώνει το ΚΕΒΕ με θέμα:

**«A RADICAL LOW COST APPROACH TO GROWING YOUR BUSINESS THROUGH BETTER UTILISATION OF YOUR HUMAN RESOURCES»**

### Στοιχεία Επιχείρησης / Οργανισμού

Όνομα Επιχείρησης:	
Αρ. Μητρώου Εργοδότη Κοινωνικών Ασφαλίσεων:	
Τηλ.	Φαξ.
Διεύθυνση:	
Τ.Θ.	Τ.Κ.
E-MAIL:	
Αρ. Συμμετεχόντων:	

Λευκωσία, 02-03/11/2016, Ξενοδοχείο CLEOPATRA

### Στοιχεία Συμμετεχόντων

**Ονόματα Συμμετεχόντων:**

**Θέση στην Εταιρεία:**

1. ....

.....

2. ....

.....

3. ....

.....

Ημερομηνία .....

Υπογραφή .....