

PARIMATCH

Παίζει δυνατά το HR

Ποια η συμβολή του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού στη στρατηγική ανάπτυξη μιας εταιρείας; Πώς και γιατί το social recruiting πρέπει να γίνει αναπόσπαστο μέρος της καθημερινότητας των στελεχών του, την ώρα που οι millennials αποτελούν τη μεγαλύτερη του πρόκληση; Η Μαριάννα Χατζηπαντωνίου, Group HR Director της Parimatch, απαντά σ' αυτά και σε άλλα ερωτήματα, μη εξαιρουμένων και όσων αφορούν στον σύγχρονο κόσμο των social media.

Η επιλογή του προσωπικού, οι πολιτικές και οι διαδικασίες σε θέματα εκπαίδευσης, επιβράβευσης, μισθοδοσίας, επίπληξης ή και τερματισμού μιας συνεργασίας καθορίζουν την εικόνα κάθε εταιρείας και συνεπώς τη στρατηγική ανάπτυξή της. Τα θέματα αυτά αποτελούν αναπόσπαστο μέρος των καθηκόντων του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, γεγονός που το καθιστά, σύμφωνα με την κ. Χατζηπαντωνίου, στρατηγικό παίκτη στην εταιρική καθημερινότητα και πολιτική.

Ποια είναι η μεγαλύτερη πρόκληση, που αντιμετωπίσατε μέχρι σήμερα, ως διευθύντρια HR;

Η μεγαλύτερη προσωπική μου πρόκληση, πλέον, στο HR θα έλεγα ότι είναι η αντιμετώπιση των millennials, διότι στην Parimatch το περισσότερο προσωπικό εμπίπτει σ' αυτή την κατηγορία. Οι νεότεροι αυτοί εργαζόμενοι, μεταξύ 23 και 37 ετών, έχουν διαφορετικές προσδοκίες συγκριτικά με τις προηγούμενες γενιές. Δεν αρκούνται στο να κάθονται σ' ένα γραφείο, έχοντας ένα συνηθισμένο ωράριο 9 με 5 και να ολοκληρώνουν μια σειρά καθημερινών επαναλαμβανόμενων εργασιών. Δίνουν περισσότερη έμφαση στην εταιρική κουλτούρα και την προσαρμογή τους σ' αυτή. Αναζητούν πρόνοια, όπως ευέλικτα χρονοδιαγράμματα, ευκαιρίες για εργασία εξ αποστάσεως και παροχή των τελευταίων τεχνολογιών. Επίσης, αποζητούν μια δουλειά με σαφείς και καθορισμένους στόχους, την οποία θα απολαμβάνουν και ο κόπος τους θα αναγνωρίζεται. Οι εταιρείες που δεν είναι σε θέση να ανταποκριθούν σε αυτές τις απαιτήσεις θα διαπιστώσουν ότι βρίσκονται σε μειονεκτική θέση όσον αφορά την πρόσληψη ταλέντων, καθώς σύντομα οι millennials θα αποτελούν το μεγαλύτερο τμήμα του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Τι άποψη έχετε για τις νέες μεθόδους πρό-

σληψης; Πιστεύετε ότι τα κοινωνικά μέσα δικτύωσης αποτελούν ένα αποτελεσματικό εργαλείο για την εξεύρεση υποψηφίων;
Το social recruiting είναι μέρος της εξέλιξης των διαδικασιών επιλογής προσωπικού. Δεν θα ήθελα να μιλήσω για κινδύνους, αλλά για ανάγκη σωστής αξιοποίησης των πλεονεκτημάτων, που μας προσφέρουν τα social media. Η δημιουργία μιας καλής εταιρικής ψηφιακής εικόνας και φήμης είναι μια μακροχρόνια διαδικασία, που επιβάλλει τη συμμετοχή των εργαζομένων σ' αυτή. Δεν αρκεί να υπάρχει απλώς ένα εταιρικό προφίλ στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης. Απαιτείται, επίσης, εκπαίδευση και ενεργή συμμετοχή των στελεχών. Ως HR, λοιπόν, θα πρέπει να επανακαθορίσουμε την έννοια της επικοινωνίας. Είναι σημαντικό το social recruiting να αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της καθημερινότητας των στελεχών επιλογής προσωπικού.

Η Parimatch θέλει οι επαγγελματίες της να αισθάνονται πολύτιμοι στον ρόλο τους, να νιώθουν αξιόλογοι για το ποιοι είναι και τι προσφέρουν

Τι είναι αυτό που μπορεί να κάνει μια επιχείρηση να ξεχωρίσει ως εργοδότης στην Κύπρο;

Μια επιχείρηση στην Κύπρο μπορεί να ξεχωρίσει ως καλός εργοδότης, προσφέροντας ένα φιλικό, δίκαιο και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον. Τα χαρακτηριστικά αυτά συμβάλλουν στο well-being ή αλλιώς στην καλή ισορροπία της εργασιακής και της προσωπικής ζωής των υπαλλήλων. Αυτός ακριβώς είναι ο κύριος σκοπός της Parimatch: Να ξεχωρίσει ως employer of choice στην κυπριακή αγορά. Η πρόσφατη υποψηφιότητά της στην Κατηγο-

ρία Best Workplace των IN Business Awards 2018 αποτελεί το επιστέγασμα των προσπαθειών της.

Η PARIMATCH ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Πού εστιάζει η εταιρική κουλτούρα και η φιλοσοφία της Parimatch όσον αφορά τους δικούς της εργαζόμενους;

Η εταιρική κουλτούρα και η φιλοσοφία της Parimatch εστιάζει στο να κάνει τους επαγγελματίες της να αισθάνονται πολύτιμοι στον ρόλο τους. Αυτό έχει σημαντικό αντίκτυπο στην αίσθηση ότι ανήκουν στην εταιρεία και νιώθουν αξιόλογοι για το ποιοι είναι και τι μπορούν να παρέχουν.

Η Parimatch, λοιπόν, βασίζεται σ' αυτές τις αρχές και προσφέρει, επίσης, ένα φιλικό περιβάλλον εργασίας και πολλά ειδικά οφέλη, για να διασφαλίζει ότι όλα τα μέλη του προσωπικού παίρνουν την επιβράβευση που χρειάζονται στην εργασία. Η βασική φιλοσοφία πίσω από μια εταιρική κουλτούρα, όπως αυτή, είναι ότι δημιουργεί εμπιστοσύνη και υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας.

Ποιες είναι, κατά τη γνώμη σας, οι τρεις πιο σημαντικές δεξιότητες που πρέπει να έχει ένας εργαζόμενος;

Ένας εργαζόμενος θα πρέπει να είναι έμπιστος, να δουλεύει ομαδικά, να έχει πάθος κι αποφασιστικότη-



Μαριάννα Χατζηπαντωνίου

ΚΕΙΜΕΝΟ: ΑΝΤΡΙΑ ΤΟΛΛΑ | ΦΩΤΟ: JO MICHAELIDES

τα για επιτυχία. Εννοείται πως σχετική εμπειρία στον κλάδο αποτελεί θετικό στοιχείο, όμως δεν είναι ο βασικός πυρήνας που θα δώσει ευκαιρίες εργοδότησης. Έχω ως παράδειγμα την ομάδα του Ανθρώπινου Δυναμικού της Parimatch. Κα-

νένας από τους συνεργάτες μου δεν είχε μακροχρόνια εμπειρία στον κλάδο, έχουν όμως όλοι τα πιο πάνω στοιχεία και είναι επαγγελματίες στον τομέα τους. Αυτός είναι εξάλλου και ο λόγος, που είμαι περήφανη γιατί τους έχω στην ομάδα μου.

PARI MATCH

Πώς εξασφαλίζει η Parimatch την ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής ζωής των υπαλλήλων της;

Ως HR θα πρέπει να επανακαθορίσουμε την έννοια της επικοινωνίας, αξιοποιώντας το social recruiting ως αναπόσπαστο μέρος της καθημερινότητας των στελεχών επιλογής προσωπικού

Αυτό που κάνει δύσκολη την επίτευξη της πολυπόθητης ισορροπίας μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής ζωής των υπαλλήλων είναι το γεγονός ότι δεν υπάρχει μια συγκεκριμένη συνταγή για κάθε θέση εργασίας ή για οποιονδήποτε επαγγελματικό κλάδο. Για τον σκοπό αυτό η Parimatch εφαρμόζει πιστά πρακτικές, όπως: Ίσες ευκαιρίες προσωπικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης κι ανέλιξης, πρόγραμμα διαχείρισης ταλέντων και σύστημα αξιολόγησης, ιατροφαρμακευτική κάλυψη, εταιρικές εκδηλώσεις, δωρεάν καθημερινό γεύμα, μαθήματα Αγγλικών και Ρωσικών, επίσης δωρεάν, κατά τη διάρκεια των εργάσιμων ωρών και ευέλικτο ωράριο. **Με ποιους τρόπους παρακινείτε την ομάδα σας;**

Αυτή η ερώτηση θα ήθελα να γινόταν κατευθείαν στην ομάδα μου, έτσι ώστε να διορθώσω, ίσως, κάποιες από τις τακτικές μου. Πιστεύω, όμως, ότι μία από τις πιο ισχυρές μορφές παρακίνησης είναι η αναγνώριση των εργαζομένων. Επομένως, προσπαθώ να προσφέρω συστηματική αναγνώριση στην ομάδα μου, που στοχεύει σε πραγματικές επιτυχίες και βοηθά στην ενίσχυση της θετικής επιθυμητής συμπεριφοράς, ενώ παράλληλα φέρνει όλους πιο κοντά στους προσωπικούς και επαγγελματικούς τους στόχους. **INB|**