

«ΚΑΙΝΟΤΟΜΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΕΥΘΥΓΡΑΜΜΙΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ, ΡΟΛΩΝ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΟΙΒΩΝ ΓΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΑ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΑ ΜΟΝΤΕΛΑ ΚΑΡΙΕΡΑΣ»

05 & 12/ 03/ 2026 – Κτήριο ΚΕΒΕ, Λευκωσία

ΣΤΟΧΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Το σεμινάριο εστιάζει στη μετάβαση από τα παραδοσιακά μοντέλα καριέρας και αμοιβών – που βασίζονται σε ιεραρχίες και στατικές κλίμακες – σε σύγχρονες καινοτόμες πρακτικές και εργαλεία που δίνουν έμφαση στις δεξιότητες, την ευελιξία και την προσαρμογή στις ανάγκες του προσωπικού. Εξετάζονται σύγχρονες διεθνείς τάσεις όπως τα skills-based career frameworks, η αρχιτεκτονική ρόλων (job architecture), αξιολόγηση θέσεων (job valuation), τα agile rewards και η εξατομίκευση παροχών, τα οποία επιτρέπουν στους οργανισμούς να συνδέουν τις στρατηγικές τους με τις νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Παράλληλα, παρουσιάζονται πρακτικά εργαλεία για τον καθορισμό μισθολογικών εύρων βάσει αγοράς (salary benchmarking & salary ranges), η χρήση data analytics για την πρόβλεψη αποχωρήσεων, καθώς και καινοτόμες μέθοδοι αναγνώρισης και διατήρησης προσωπικού όπως τα gamified incentives και η συνεχής επιβράβευση.

Το πρόγραμμα προετοιμάζει τους οργανισμούς να ανταποκριθούν όχι μόνο στις αυξημένες προσδοκίες των νεότερων γενεών αλλά και στις νέες νομικές υποχρεώσεις της ΕΕ για διαφάνεια στις αμοιβές, ενισχύοντας ταυτόχρονα την ανταγωνιστικότητα και τη βιωσιμότητά τους.

Το πρόγραμμα απευθύνεται σε:

Το πρόγραμμα μπορούν να παρακολουθήσουν **Ιδιοκτήτες, Διευθυντές, Υπεύθυνοι τμημάτων, ανώτερα στελέχη από όλα τα τμήματα του οργανισμού, καθώς και λειτουργοί του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού αλλά και άλλων τμημάτων**, που καλούνται να συμμετέχουν στην δημιουργία, υλοποίηση και αξιολόγηση εξατομικευμένων πλάνων καριέρας και αμοιβής για το προσωπικό της εταιρείας τους.

Εκπαιδεύτρια Προγράμματος



Το πρόγραμμα θα διδάξει η Κύπρια εμπειρογνώμονας κα. **Άννα Ξυνιστέρη**. Η κα. Άννα Ξυνιστέρη έχει μεταπτυχιακό στη διοίκηση (MBA), με εξειδίκευση στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και πληροφοριακών συστημάτων, καθώς και μεταπτυχιακό στη δημόσια διοίκηση (MPA). Κατέχει επίσης πτυχίο στην Ψυχολογία, και στη γενική διοίκηση, με εξειδίκευση σε θέματα πληροφοριακών συστημάτων. Είναι πιστοποιημένη PMP-Project Management Professional (Διευθύντρια Έργου) από το PMI-Project Management Institute, USA. Η Άννα Ξυνιστέρη κατέχει εικοσιπενταετή πείρα σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και δεκαπενταετή σε θέματα διαχείρισης έργων. Έχει εργαστεί σε τμήματα ανθρώπινου δυναμικού σε μικρούς και μεγάλους οργανισμούς, ενώ την τελευταία δεκαπενταετία είναι σύμβουλος ανθρώπινου δυναμικού και εκπαιδεύτρια. Κύριες ενέργειες της σε αυτούς τους ρόλους είναι το στήσιμο ή/και αναδιάρθρωση τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού, από το σχεδιασμό μέχρι την πλήρη υλοποίηση. Ως εκπαιδεύτρια, έχει σχεδιάσει και υλοποιήσει σεμινάρια στα θέματα: Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, Ανάπτυξη Συναισθηματικής Νοημοσύνης, Διευθυντικές δεξιότητες, Ηγεσία, Διαχείριση Αλλαγής, Διαχείριση έργων, Ανάπτυξη ομαδικότητας σε οργανισμούς κα.

Πληροφορίες και κόστος

Ημερομηνίες Διεξαγωγής: Πέμπτη 05/03/2026 & Πέμπτη 12/03/2026

Χώρος Διεξαγωγής: Κτήριο ΚΕΒΕ, Λευκωσία

Ώρες Διδασκαλίας: 08:30 – 16:30

Διάρκεια Ιδρυματικού Μέρους: 14 ώρες και θα διεξαχθεί σε 2 ημέρες

Διάρκεια Ενδοεπιχειρησιακού Μέρους: Επίσκεψη της εκπαιδευτριας διάρκειας τεσσάρων (4) ωρών σε κάθε συμμετέχουσα εταιρεία, για εξειδικευμένη επί τόπου μελέτη και συζήτηση των εφαρμογών που θα πρέπει να λάβουν χώρα στη συγκεκριμένη επιχείρηση σε σχέση με το αντικείμενο του προγράμματος.

Γλώσσα Διδασκαλίας: Ελληνικά

Αρχικό Κόστος προγράμματος ανά συμμετέχοντα: €1800 - **100% Επιχορήγηση από ΑνΑΔ**

Το πρόγραμμα επιχορηγείται εξ' ολοκλήρου από την ΑνΑΔ.
ΔΕΝ υπάρχει οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση για τις επιχειρήσεις / οργανισμούς.

Το πρόγραμμα εγκρίθηκε από την ΑνΑΔ ως Ζωτικής Σημασίας. Οι επιχειρήσεις/οργανισμοί που συμμετέχουν με εργοδοτούμενούς τους, οι οποίοι ικανοποιούν τις προϋποθέσεις της ΑνΑΔ, θα τύχουν της σχετικής επιχορήγησης.



Με την ολοκλήρωση του προγράμματος οι καταρτιζόμενοι μεταξύ άλλων θα είναι σε θέση να:

- εντοπίζουν τις παγκόσμιες και τοπικές τάσεις που μεταμορφώνουν την αγορά εργασίας και τις συνδέουν με την αξιοποίηση ψηφιακών εργαλείων και ΑΙ.
- συγκρίνουν τις αξίες και επιδιώξεις των νέων γενεών εργαζομένων με εκείνες των παλαιότερων, ερμηνεύοντας δεδομένα που προκύπτουν από HR analytics.
- κατανοούν και διακρίνουν τις διαφορές μεταξύ career ladders και career lattices και πώς αυτά υποστηρίζονται από εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης.
- αναλύουν το πλαίσιο του job architecture και τη συμβολή του ΑΙ στη δημιουργία skills-based job descriptions.
- περιγράφουν τις βασικές μεθοδολογίες αξιολόγησης θέσεων (job valuation) και τη χρήση data-driven μοντέλων με τεχνητή νοημοσύνη.
- αποσαφηνίζουν τις αρχές διαχείρισης μισθολογικών εύρων και benchmarking, αναγνωρίζοντας τη σημασία real-time AI insights.
- ερμηνεύουν τα σύγχρονα μοντέλα pay-for-performance που συνδυάζουν agile πρακτικές και αλγοριθμική ανάλυση δεδομένων.
- επιλέγουν μη χρηματικές αμοιβές που ενισχύουν τη δέσμευση, με βάση δεδομένα προτιμήσεων εργαζομένων που συλλέγονται μέσω ΑΙ tools.
- αναφέρουν πρακτικές αναγνώρισης, όπως peer-to-peer recognition και gamification, που υποστηρίζονται από ψηφιακές πλατφόρμες.
- αναγνωρίζουν τις υποχρεώσεις της ΕΕ για τη διαφάνεια στις αμοιβές και πώς το ΑΙ μπορεί να διευκολύνει την παρακολούθηση και αναφορά.

**ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΜΕΝΟ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
(100% ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΠΟ ΑΝΑΔ)**

ΕΓΓΡΑΦΗ ΣΤΟ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ

- διατυπώνουν και σχεδιάζουν δεξιοκεντρικά μοντέλα καριέρας με υποστήριξη AI-based skill mapping.
- αποδεικνύουν την αλλαγή από κατακόρυφη σε οριζόντια/διαγώνια ανάπτυξη, αξιοποιώντας career pathing software
- κατασκευάζουν skill maps και αξιοποιούν AI για την αποτύπωση δεξιοτήτων σε πραγματικό χρόνο.
- εφαρμόζουν σύγχρονες τεχνικές job valuation με data-driven και AI-enhanced μεθοδολογίες.
- διαμορφώνουν agile πολιτικές αμοιβών που προσαρμόζονται σε πραγματικό χρόνο μέσω προσομοιώσεων κόστους με AI.
- συσχετίζουν μικροστόχους με ανταμοιβές και άμεση επιβράβευση, μέσω gamified AI platforms.
- συνθέτουν προφίλ εργαζομένων (employee personas) αξιοποιώντας clustering και segmentation μέσω τεχνητής νοημοσύνης.

Δηλώσεις Συμμετοχής

Οι ενδιαφερόμενοι παρακαλούνται όπως συμπληρώσουν **ηλεκτρονικά** τη σχετική δήλωση συμμετοχής πατώντας **ΕΔΩ** **το αργότερο μέχρι την Τρίτη 24 Φεβρουαρίου 2026.**

Σημαντικό: Πέραν της ηλεκτρονικής δήλωσης συμμετοχής που θα συμπληρώσετε για το ΚΕΒΕ, για να θεωρείται έγκυρη η εγγραφή σας αλλά και για να μπορείτε να παρακολουθήσετε το σεμινάριο, περίπου μία εβδομάδα πριν την ημερομηνία διεξαγωγής του σεμιναρίου, θα αποσταλούν στις συμμετέχουσες εταιρείες περισσότερες πληροφορίες καθώς και ο αριθμός εφαρμογής του προγράμματος τον οποίο θα χρησιμοποιείτε για να κάνετε την εγγραφή σας στο σεμινάριο και μέσω της ψηφιακής πλατφόρμας «ΕΡΜΗΣ».

Για περισσότερες πληροφορίες ή διευκρινίσεις μπορείτε να επικοινωνείτε με την κα. Ζωή Πιερίδου, Ανώτερη Λειτουργό ΚΕΒΕ, στα τηλ. 22889746/ 22889715, email: z.pieridou@ccci.org.cy.

Με εκτίμηση,
Χρίστος Ταντελής
Ανώτερος Λειτουργός ΚΕΒΕ

ΓΕΝΙΚΗ ΣΗΜΕΙΩΣΗ:

Οι επιχειρήσεις/οργανισμοί που επιθυμούν να συμμετέχουν σε επιμορφωτικά προγράμματα επιχορηγημένα από την ΑνΑΔ, εάν δεν το έχουν ήδη κάνει, θα πρέπει απαραιτήτως να προχωρήσουν άμεσα με την εγγραφή τους στη **ψηφιακή πλατφόρμα «ΕΡΜΗΣ»** (<https://ermis.anad.org.cy/>):

1. Εγγραφή υποψηφίων για συμμετοχή στο μητρώο της ΑνΑΔ ως φυσικά πρόσωπα.
2. Εγγραφή εταιρείας στο μητρώο της ΑνΑΔ ως νομικό πρόσωπο.
3. Υποβολή αιτήματος εταιρείας για την απόκτηση του ρόλου «Εργοδότης».
4. Σύνδεση υποψηφίων για συμμετοχή με τον εργοδότη τους, με κωδικό εξουσιοδότησης που τους παρέχει ο εργοδότης.

Η πιο πάνω διαδικασία εγγραφής της επιχείρησης/οργανισμού ως Νομικό πρόσωπο, καθώς και των Φυσικών προσώπων στον «ΕΡΜΗ» γίνεται μόνο μια φορά.

ΑΝΑΛΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

«ΚΑΙΝΟΤΟΜΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΕΥΘΥΓΡΑΜΜΙΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ, ΡΟΛΩΝ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΟΙΒΩΝ ΓΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΑ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΑ ΜΟΝΤΕΛΑ ΚΑΡΙΕΡΑΣ» Ημέρα 1^η: Πέμπτη 05/03/2026				
Ώρες Εφαρμογής		Διάρκεια	Χρονοτοποθέτηση περιεχομένου	Εκπαιδευτρια
Από	Μέχρι	(ώρες: λεπτά)		
08:30	09:00	0,30	Εισαγωγή στο πρόγραμμα Γνωριμία με τους συμμετέχοντες Το νέο τοπίο καριέρας και ανταμοιβής - Παγκόσμιες και τοπικές τάσεις που επηρεάζουν την αγορά εργασίας - Τι αλλάζει για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες - Αναζήτηση νοήματος, ταχύτητα εξέλιξης, ισορροπία ζωής-εργασίας - Εισαγωγική άσκηση: "Τι προσφέρει σήμερα ο οργανισμός μου;"	Άννα Ξυνιστέρη
09:00	09:30	0,30	Ανασχεδιάζοντας τις Καριέρες με Επίκεντρο τις Δεξιότητες - Μετάβαση από τα παραδοσιακά ιεραρχικά μοντέλα καριέρας ("career ladders") σε ευέλικτες προσεγγίσεις βασισμένες στις δεξιότητες ("career lattices"). - Ανάπτυξη εναλλακτικών διαδρομών εξέλιξης, όπως job rotation, συμμετοχή σε έργα και cross-functional συνεργασίες, αντί της αποκλειστικής εστίασης στις προαγωγές. - Εφαρμογή καινοτόμων πρακτικών upskilling & reskilling για συνεχή προσαρμογή στις εξελισσόμενες ανάγκες της αγοράς. - Ενίσχυση της αυτοκαθοδηγούμενης εξέλιξης με career coaching και αξιοποίηση σύγχρονων εργαλείων ανάπτυξης.	Άννα Ξυνιστέρη
09:30	10:30	1,00	Από τις παραδοσιακές περιγραφές θέσεων σε δεξιοκεντρικά μοντέλα (skills-based job descriptions) - ενσωματώνοντας τεχνητή νοημοσύνη στη χαρτογράφηση δεξιοτήτων - Αρχιτεκτονική θέσεων (Job architecture): Σαφές και καινοτόμο πλαίσιο για τον ρόλο κάθε θέσης, με χρήση AI στη χαρτογράφηση δεξιοτήτων. - Μορφές περιγραφών: Από απλή καταγραφή καθηκόντων έως δεξιοκεντρικές (skills-based) περιγραφές που στηρίζουν σύγχρονες πρακτικές ταλέντου. - Ουσιαστικές περιγραφές (Impactful JDs): Εστίαση σε δεξιότητες και σκοπό ρόλου, με ανάλυση μέσω AI για περισσότερη ακρίβεια. - Επικοινωνία προσδοκιών: Σαφήνεια για ευθύνες και στρατηγική συμβολή στον οργανισμό.	Άννα Ξυνιστέρη
10:30	10:45	0,15	Διάλειμμα	
10:45	12:45	2,00	Αξιολόγηση Θέσεων (Job Valuation) ως στρατηγικό εργαλείο για την καινοτομία στις αμοιβές - πως μετράμε την αξία της κάθε θέσης - Η αξία μιας θέσης: Πώς μετράμε την πραγματική συνεισφορά ενός ρόλου στον οργανισμό, πέρα από τον τίτλο και την ιεραρχία. - Μέθοδοι αξιολόγησης: Από τα παραδοσιακά συστήματα μέχρι σύγχρονες data-driven προσεγγίσεις που αξιοποιούν predictive analytics. - Job evaluation στην πράξη: Παραδείγματα εφαρμογών σε αναδιοργανώσεις, νέα τμήματα ή συγχωνεύσεις όπου απαιτείται ανασχεδιασμός. - Από την ανάλυση στη στρατηγική: Μετατροπή των αποτελεσμάτων σε πολιτικές αμοιβών που ενισχύουν τη διαφάνεια, την ισότητα και την ανταγωνιστικότητα.	Άννα Ξυνιστέρη

**ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΜΕΝΟ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
(100% ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΠΟ ΑΝΑΔ)**

ΕΓΓΡΑΦΗ ΣΤΟ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ

			Οι συμμετέχοντες θα εξασκηθούν σε μια mini case study αξιολόγησης θέσης με τη χρήση της TN, χρησιμοποιώντας απλά κριτήρια αξίας και δείχνοντας πώς αλλάζει η στρατηγική αμοιβών ανάλογα με το μοντέλο που επιλέγεται.	
12:45	13:15	0,30	Γεύμα	
13:15	14:15	1,00	Από τα στατικά μισθολογικά εύρη στα δυναμικά μοντέλα αμοιβών Ο καθορισμός αμοιβών είναι η γέφυρα ανάμεσα στη στρατηγική του οργανισμού και τη δίκαιη διαχείριση ταλέντου. Η μετάβαση από στατικά μισθολογικά εύρη σε δυναμικά μοντέλα με ΑΙ δίνει μεγαλύτερη ευελιξία και καλύτερη ευθυγράμμιση με τις ανάγκες της αγοράς. Κύρια Σημεία Μάθησης: • Ισορροπία δικαιοσύνης και καινοτομίας: Πώς εξασφαλίζεται δίκαιη αμοιβή εσωτερικά και ανταγωνιστικότητα εξωτερικά. • Narrow & Broad Banding: Συγκριτικά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα, με έμφαση σε καινοτόμες υβριδικές λύσεις. • Salary Ranges του μέλλοντος: Πώς τα εύρη γίνονται πιο ευέλικτα και πιο συνδεδεμένα με δεξιότητες και επιδόσεις. • ΑΙ στην πράξη: Χρήση τεχνητής νοημοσύνης για προσομοιώσεις κόστους και δυναμική προσαρμογή των αμοιβών. • Από τον έλεγχο κόστους στην ευελιξία: Πώς η στρατηγική αμοιβών μπορεί να μετατραπεί σε εργαλείο προσέλκυσης και διατήρησης ταλέντων.	Άννα Ξυνιστέρη
14:15	15:15	1,00	Salary Benchmarking: επιστημονική χαρτογράφηση αγοράς και σύγκριση με τους δείκτες του οργανισμού • Στρατηγική σημασία: Γιατί οι έρευνες είναι απαραίτητες για τον σχεδιασμό δίκαιων και καινοτόμων αμοιβών. • Ανάλυση δεδομένων αγοράς: Τι συγκρίνουμε (θέσεις-κλειδιά, δεξιότητες, κλάδους) και πώς ερμηνεύουμε τα αποτελέσματα. • Από το κλασικό στο real-time benchmarking: Χρήση τεχνολογίας και big data για συνεχή ενημέρωση. • TN στην ανάλυση: Αυτόματη προετοιμασία datasets, εντοπισμός τάσεων και προβλέψεις για κρίσιμες δεξιότητες. • Η επιστημονική βάση: Τεκμηρίωση των αποφάσεων αμοιβών με στατιστικά εργαλεία και δεδομένα αγοράς. Άσκηση: Εντοπισμός τάσεων, προβλέψεων και συσχετισμών (correlations) με τη χρήση TN.	Άννα Ξυνιστέρη
15:15	15:30	0,15	Διάλειμμα	
15:30	16:30	1,00	Από τις Στατικές Δομές στις Καινοτόμες Μισθολογικές Στρατηγικές • Dynamic Salary Ranges: Πώς η μετάβαση από στατικές σε ευέλικτες δομές ενισχύει τη διαφάνεια και τη συνεχή ανταγωνιστικότητα. • Η επιστήμη των Percentiles: Χρήση δεδομένων αγοράς για δίκαιες, ισορροπημένες και καινοτόμες πολιτικές αμοιβών. • AI-driven Updates: Αυτοματοποιημένη επικαιροποίηση μισθολογικών κλιμάκων με βάση πραγματικές τάσεις. • Agile Προσεγγίσεις: Συνεχής μικρή προσαρμογή αντί για σπάνιες αναθεωρήσεις, ώστε οι αποφάσεις να είναι άμεσες και πρακτικές. • Career Frameworks: Από τις ιεραρχικές δομές σε σύγχρονα μοντέλα καριέρας που συνδέουν ρόλους με δεξιότητες και επίπεδα ευθύνης. • AI-based Job Matching: Χρήση τεχνητής νοημοσύνης για αντικειμενική αντιστοίχιση θέσεων και αμοιβών, ενισχύοντας τη διαφάνεια και την ισότητα. • Από την Αγορά-Στόχο στη Στρατηγική Διαφοροποίηση: Η επιλογή peer group και η σωστή τοποθέτηση στην αγορά ως εργαλείο προσέλκυσης και διατήρησης προσωπικού.	Άννα Ξυνιστέρη
Διάρκεια Κατάρτισης		7,00		



«ΚΑΙΝΟΤΟΜΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΕΥΘΥΓΡΑΜΜΙΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ, ΡΟΛΩΝ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΟΙΒΩΝ ΓΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΑ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΑ ΜΟΝΤΕΛΑ ΚΑΡΙΕΡΑΣ»

Ημέρα 2^η: Πέμπτη 12/03/2026

Ώρες Εφαρμογής ¹		Διάρκει α ¹	Χρονοτοποθέτηση περιεχομένου	Εκπαιδευτρια
Από	Μέχρι	(ώρες:λ επτά)		
08:30	10:30	2,00	Διαχείριση Απόδοσης του Προσωπικού – Σήμερα και Αύριο • Η αμοιβή βάσει απόδοσης (Pay for Performance) εξελίσσεται σε πιο δίκαια και αμερόληπτα μοντέλα. • Performance Management & Pay for Performance – βασική διεθνής πρακτική που συνδέει αμοιβές με αξιολόγηση. • Βέλτιστες πρακτικές: ratings, distribution curves, calibration, performance improvement plans. • Νέες τάσεις: • Agile / Continuous Performance Management – συνεχής feedback και ευελιξία. • Neuroscience-based approaches – μείωση μεροληψίας μέσα από ευρήματα της νευροεπιστήμης. • Line Managers – κεντρικός ρόλος στην εφαρμογή δίκαιων διαδικασιών.	Άννα Ξυνιστέρη
10:30	10:45	0,15	Διάλειμμα	
10:45	11:45	1,00	Διαχείριση Βασικών Αποδοχών – Αξιολογήσεις Μισθών, Προαγωγές και Επιδόματα • Αυξήσεις μισθών ○ Θέση εργαζομένου στην κλίμακα ○ Μονοπάτι καριέρας – career path ○ Διαφορετικοί τύποι merit increases ○ Προετοιμασία αυξήσεων ○ Σειρά εφαρμογής αυξήσεων ○ Καθορισμός προϋπολογισμού • Merit matrices ○ Παράδειγμα τυπικής merit matrix ○ Αρχές διαχείρισης ○ Άσκηση: εκτός κύκλου αύξηση (out of cycle) • Προαγωγές ○ Στατιστικά/υπόβαθρο ○ Κριτήρια επιλεξιμότητας ○ Συνήθεις αυξήσεις σε GCC	Άννα Ξυνιστέρη
11:45	12:45	1,00	Εξατομίκευση Παροχών (Hyper-personalization) & Προσαρμογή στις ανάγκες των εργαζομένων • Προσαρμοσμένα ωφελήματα (Customized benefits): επιλογές που ανταποκρίνονται σε ατομικές ανάγκες, όπως: -προγράμματα ευεξίας & ψυχικής υγείας -ευέλικτη άδεια, άδειες για φροντίδα/γονεϊκότητα -εξατομικευμένη εκπαίδευση και επαγγελματική ανάπτυξη • Τι είναι τα "Cafeteria plans" και τα μοντέλα "credits": -εργαζόμενος επιλέγει από μενού παροχών εκείνες που ταιριάζουν στον τρόπο ζωής του • Ανάλυση: Τι εκτιμά κάθε γενιά – πώς διαφοροποιούνται οι ανάγκες και τα κίνητρα • Σύνδεση με προφίλ εργαζομένων: διαμορφώνουμε παροχές που έχουν ουσιαστικό αντίκτυπο	Άννα Ξυνιστέρη
12:45	13:15	0,30	Γεύμα	



ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΜΕΝΟ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
(100% ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΠΟ ΑΝΑΔ)

ΕΓΓΡΑΦΗ ΣΤΟ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ

13:15	14:15	1,00	Μη-χρηματικά rewards που ενισχύουν τη δέσμευση και την ικανοποίηση: -αναγνώριση προσφοράς και επίτευξης στόχων -δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης -εργασιακό νόημα και συμβολή στον σκοπό του οργανισμού Παραδείγματα σύγχρονων πρακτικών αναγνώρισης: - peer-to-peer recognition (αναγνώριση από συναδέλφους) - gamified incentives (leaderboards, ψηφιακά badges, shout-outs) Άσκηση: Σχεδιασμός εσωτερικού προγράμματος αναγνώρισης -δημιουργία απλού και άμεσα εφαρμόσιμου μοντέλου που ταιριάζει στην κουλτούρα του οργανισμού σας	Άννα Ξυνιστέρη
14:15	15:15	1,00	Ευθυγράμμιση Καριέρας – Αμοιβών – Διατήρησης Προσωπικού (Retention) • Ποια μοντέλα σταδιοδρομίας και ανταμοιβής ενισχύουν την παραμονή του προσωπικού και την εργασιακή δέσμευση: - ευέλικτες διαδρομές εξέλιξης, αναγνώριση, εξατομικευμένες παροχές • Χρήση εργαλείων για τον εντοπισμό ρίσκου αποχώρησης: - συνεντεύξεις παραμονής (stay interviews) - αναλύσεις πρόβλεψης αποχώρησης (predictive analytics) - δείκτες προειδοποίησης (π.χ. engagement score, κύκλος αλλαγής ρόλου) • Πλαίσιο στρατηγικού ανασχεδιασμού πολιτικών καριέρας & αμοιβών: - βήματα από την αξιολόγηση μέχρι την εφαρμογή - συμμετοχή διοίκησης, σύνδεση με τις αξίες και τους στόχους του οργανισμού	Άννα Ξυνιστέρη
15:15	15:30	0,15	Διάλειμμα	
15:30	16:00	0,30	Η Ευρωπαϊκή Οδηγία για τη Διαφάνεια των Αμοιβών και η Προετοιμασία των Οργανισμών Η νέα Ευρωπαϊκή Οδηγία για τη Διαφάνεια των Αμοιβών (EU Pay Transparency Directive) εισάγει υποχρεώσεις για τις επιχειρήσεις, με στόχο τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ φύλων και την ενίσχυση της δικαιοσύνης. Οι οργανισμοί θα κληθούν να δημοσιοποιούν μισθολογικά δεδομένα, να αιτιολογούν τις διαφορές και να διασφαλίζουν διαφανείς πρακτικές καθορισμού αμοιβών. Σύνδεση με τα προηγούμενα: • Job Descriptions & Job Architecture: Σαφείς και δεξιοκεντρικές περιγραφές θέσεων, ώστε κάθε ρόλος να είναι ξεκάθαρα ορισμένος. • Job Evaluation: Επιστημονική αποτίμηση της αξίας κάθε θέσης, ως βάση για δίκαιες και αντικειμενικές αμοιβές. • Defining Pay Structures: Καθορισμός εύρους μισθών με ισορροπία δικαιοσύνης και ανταγωνιστικότητας. • Salary Benchmarking: Σύγκριση με την αγορά για τεκμηρίωση των μισθολογικών επιπέδων. • Updating Salary Ranges: Συνεχής προσαρμογή των κλιμάκων με percentiles, AI και agile πρακτικές, ώστε να διασφαλίζεται επικαιρότητα και διαφάνεια.	Άννα Ξυνιστέρη
16:00	16:30	0,30	Κλείσιμο σεμιναρίου • Απορίες/συμπεράσματα • Αξιολόγηση σεμιναρίου	Άννα Ξυνιστέρη
Διάρκεια Κατάρτισης		7,00		