

Ξεκλειδώστε τις δυνατότητες της επιχείρησής σας



INVESTORS
IN PEOPLE

Cyprus

Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων Αποκλειστικός αντιπρόσωπος του προτύπου Investors in People στην Κύπρο

Η Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ) ιδρύθηκε το 1960 από 19 πρωτοπόρους επιχειρηματίες. Σήμερα, τα Μέλη της προέρχονται από όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας και απασχολούν πάνω από το 60% των εργοδοτούμενων του ιδιωτικού τομέα, ποσοστό που είναι από τα ψηλότερα στον κόσμο.

Η ΟΕΒ είναι παγκύπρια ανεξάρτητη οργάνωση και αποτελεί καθοριστικό φορέα διαμόρφωσης της κοινωνικοοικονομικής πολιτικής της Κύπρου και είναι ο κύριος εκφραστής και εκπρόσωπος των επιχειρήσεων.

Η ΟΕΒ, στηρίζει ένθερμα κάθε μέτρο ή προσπάθεια που αποσκοπεί στην αναβάθμιση των πρακτικών διαχείρισης, επένδυσης και διατήρησης του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων, αφού τέτοιες πρακτικές αποτελούν χαρακτηριστικό γνώρισμα μιας αποτελεσματικά και παραγωγικά διοικούμενης επιχείρησης.

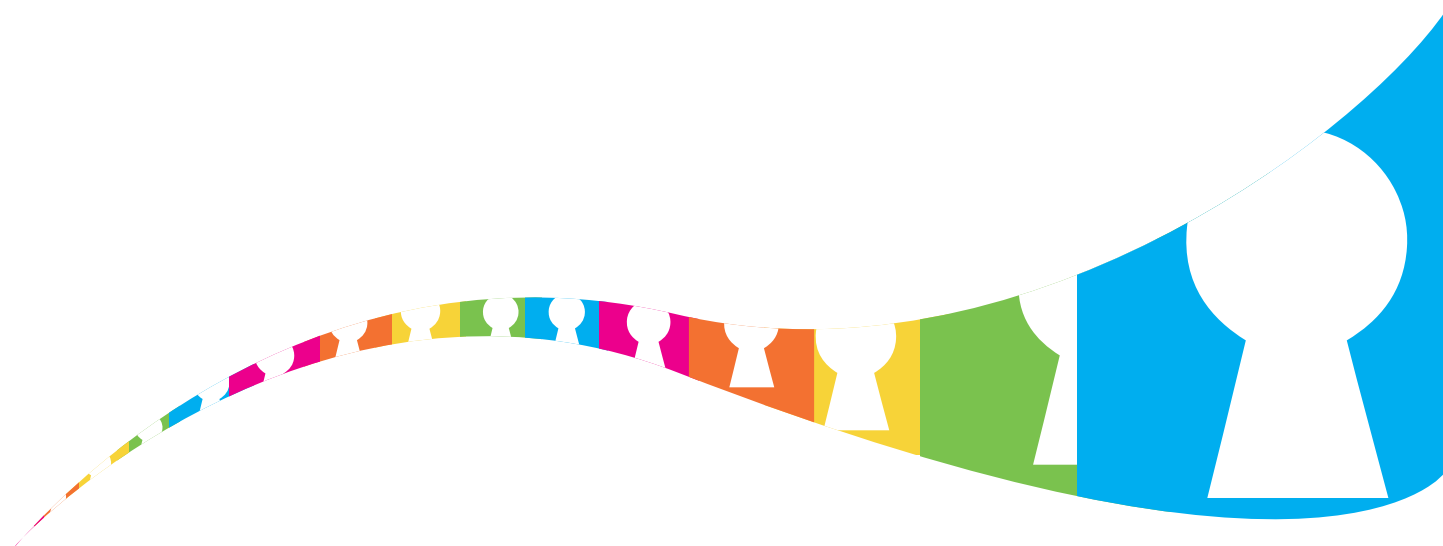
Ως εκ τούτου η ΟΕΒ προσφέρει ως εθνικός εκπρόσωπος του Διεθνούς Προτύπου Investors in People τη δυνατότητα πιστοποίησης κυπριακών επιχειρήσεων και οργανισμών.

Το παρόν ενημερωτικό έντυπο στοχεύει στην περαιτέρω ενημέρωση των επιχειρήσεων για το πρότυπο Investors in People με σκοπό τη πιστοποίησή τους με το εν λόγω πρότυπο καθώς επίσης και τα επί μέρους οφέλη των πρακτικών που θα προκύψουν από αυτή.

Η έκδοση του αποτελεί μέρος του **συγχρηματοδοτούμενου από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο** έργου με τίτλο:

«Εφαρμογή του Μοντέλου Investors in People σε κυπριακές επιχειρήσεις και οργανισμούς».

Το Έργο εμπίπτει στον άξονα προτεραιότητας “Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού και Προσαρμοστικότητα”.



Το πρότυπο Investors in People

Το Investors in People είναι το πρώτο ποιοτικό πρότυπο που εστιάζει στο Ανθρώπινο Δυναμικό. Βοηθά τις επιχειρήσεις να διαφοροποιηθούν και να αποκτήσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, μέσω του Ανθρώπινου Δυναμικού τους.

Δημιουργήθηκε το 1990 με πρωτοβουλία της Βρετανικής Κυβέρνησης, δραστηριοποιείται σε 50 χώρες παγκοσμίως και έχει υιοθετηθεί από περισσότερες από 70.000 επιχειρήσεις και οργανισμούς.

Το Investors in People πιστοποιεί τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς που αναγνωρίζουν τον καταλυτικό ρόλο που διαδραματίζει το ανθρώπινο δυναμικό στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητάς τους. Παράλληλα καθιστά δυνατό το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα των επιχειρήσεων διασφαλίζοντας τις προϋποθέσεις για την υπεροχή των ανθρώπων σε επίπεδο τεχνογνωσίας, δεξιοτήτων, επιβράβευσης και εξέλιξης.

Πρόκειται για ένα ευέλικτο πλαίσιο αναφοράς που μπορεί εύκολα να κατανοηθεί και να υιοθετηθεί από επιχειρήσεις ή/και οργανισμούς. Προσφέρει την ευελιξία στην επιχείρηση που το εφαρμόζει να καλύψει τις ανάγκες της σύμφωνα με το δικό της ιδιαίτερο τρόπο λειτουργίας. Ταυτόχρονα, αναγνωρίζει πως κάθε επιχείρηση/οργανισμός εφαρμόζει διαφορετικές μεθόδους για την επίτευξη των στόχων του, μέσω του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η φιλοσοφία του προτύπου περιστρέφεται γύρω από 3 βασικά στάδια, το Σχεδιασμό, τη Δράση και την Επανεξέταση. Αυτά τα στάδια αποτελούνται από 39 συνολικά τεκμηριώσεις που κατηγοριοποιούνται σε 10 δείκτες. Όλα αυτά τα στοιχεία, λειτουργούν αρμονικά σε συνεχή ρυθμό για τη βελτίωση της Επιχειρησιακής Επίδοσης.



**** Η πιστοποίηση ισχύει για 3 χρόνια**

Το πρότυπο Investors in People

Ανάπτυξη στρατηγικής βελτίωσης της επίδοσης του οργανισμού
 Η εφαρμογή του πρότυπου Investors in People προϋποθέτει την ανάπτυξη και εφαρμογή αποτελεσματικής στρατηγικής και εφαρμογή της βελτίωσης της απόδοσης του οργανισμού μέσω της ουσιαστικής επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό.

Αρχές	Δείκτες	Αναμενόμενες Πρακτικές / Αποτελέσματα
	<p>1. Η στρατηγική ανάπτυξης του οργανισμού έχει προσδιορισθεί και κατανοηθεί</p>	<p>1. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα έχει προσδιορίσει το όραμα καθώς και τους στρατηγικούς στόχους για περαιτέρω ανάπτυξη του οργανισμού.</p> <p>2. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα έχει εκπονήσει συγκεκριμένο επιχειρησιακό πλάνο δράσης, συμπεριλαμβανομένων μετρήσιμων δεικτών απόδοσης, για επίτευξη των εταιρικών στόχων.</p> <p>3. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα αναπτύσσει επικοινωνιακές σχέσεις / συνεργασίες με αντιπροσώπους εργαζομένων (π.χ. συντεχνίες) και διασφαλίζει την εμπλοκή τους στις διαδικασίες εκπόνησης του επιχειρησιακού πλάνου δράσης του οργανισμού.</p> <p>4. Η διευθυντική ομάδα εμπλέκει το προσωπικό στη διαδικασία εκπόνησης του επιχειρησιακού πλάνου δράσης και στη διαδικασία προσδιορισμού των τμηματικών και κατ' επέκταση των ατομικών στόχων.</p> <p>5. Το προσωπικό το οποίο είναι ενεργό μέλος σε αντιπροσωπείες εργαζομένων (π.χ. συντεχνίες) επιβεβαιώνει ότι η ανώτερη διευθυντική ομάδα αναπτύσσει επικοινωνιακές σχέσεις / συνεργασίες με τις αντιπροσωπείες των εργαζομένων και διασφαλίζει την εμπλοκή τους στις διαδικασίες εκπόνησης του επιχειρησιακού πλάνου δράσης του οργανισμού.</p> <p>6. Το προσωπικό γνωρίζει τους εταιρικούς και τμηματικούς στόχους (στο βαθμό που ανταποκρίνεται στη θέση εργασίας του), καθώς και τον τρόπο με τον οποίο αναμένεται να συμβάλει στην επίτευξή τους.</p>
	<p>2. Η εκπαίδευση και ανάπτυξη του προσωπικού στοχεύει στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων του οργανισμού</p>	<p>1. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να προσδιορίσει τις ανάγκες εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού του οργανισμού, καθώς και τους πόρους και πλάνα που έχει υιοθετήσει για ικανοποίηση των εν λόγω αναγκών. Επιπρόσθετα, η ανώτερη διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να επεξηγήσει τη σύνδεση του πλάνου κατάρτισης με την επίτευξη των στρατηγικών στόχων, καθώς και να παρουσιάσει τις πρακτικές που εφαρμόζει για αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της προσφερόμενης κατάρτισης σε σχέση με τους στρατηγικούς στόχους του οργανισμού.</p> <p>2. Η διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να προσδιορίσει τις ανάγκες εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού σε τμηματικό επίπεδο, καθώς και το πλάνο κατάρτισης που έχει υιοθετήσει για ικανοποίηση των εν λόγω αναγκών. Επιπρόσθετα, η διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να επεξηγήσει τη σύνδεση του πλάνου κατάρτισης με την επίτευξη των τμηματικών στόχων, καθώς και να παρουσιάσει τις πρακτικές που εφαρμόζει για αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της προσφερόμενης κατάρτισης σε σχέση με τους τμηματικούς στόχους.</p> <p>3. Το προσωπικό είναι σε θέση να προσδιορίσει τον τρόπο με τον οποίο εμπλέκεται στη διαδικασία εντοπισμού των αναγκών εκπαίδευσής του καθώς και να επεξηγήσει τις ενέργειες που έχουν υιοθετηθεί για ικανοποίησή τους.</p> <p>4. Το προσωπικό γνωρίζει τους στόχους της προσφερόμενης κατάρτισης καθώς και το αποτέλεσμα που αναμένεται να έχει για τους ίδιους, την ομάδα / τμήμα τους και τον οργανισμό γενικότερα.</p>
	<p>3. Η στρατηγική / οι πρακτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού αναπτύσσονται στη βάση παροχής ίσων ευκαιριών για ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του οργανισμού</p>	<p>1. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα έχει αναπτύξει στρατηγική / πρακτικές για δημιουργία εργασιακής κουλτούρας που ενθαρρύνει το προσωπικό να παραθέτει εισηγήσεις για βελτίωση τόσο της απόδοσής του, όσο και των υπόλοιπων στελεχών του οργανισμού.</p> <p>2. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα αναγνωρίζει τις διαφορετικές ανάγκες και δεδομένα των στελεχών του οργανισμού και έχει αναπτύξει στρατηγικές / πρακτικές που διασφαλίζουν την παροχή ίσων ευκαιριών εκπαίδευσης και ανάπτυξης για βελτίωση της προσωπικής τους απόδοσης.</p> <p>3. Η διευθυντική ομάδα αναγνωρίζει τις διαφορετικές ανάγκες και δεδομένα των στελεχών του οργανισμού και διασφαλίζει την παροχή ίσων ευκαιριών εκπαίδευσης και ανάπτυξης για βελτίωση της προσωπικής τους απόδοσης.</p> <p>4. Το προσωπικό επιβεβαιώνει ότι η διευθυντική ομάδα παρέχει ίσες και επαρκείς ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης για βελτίωση της απόδοσής τους.</p> <p>5. Το προσωπικό επιβεβαιώνει, μέσω της παράθεσης πρακτικών παραδειγμάτων, ότι ενθαρρύνεται σε ικανοποιητικό βαθμό να παραθέτει εισηγήσεις προς βελτίωση τόσο της προσωπικής του απόδοσης, όσο και της απόδοσης των υπολοίπων στελεχών του οργανισμού.</p>
	<p>4. Οι απαραίτητες για τη διευθυντική ομάδα δεξιότητες, ικανότητες και τεχνικές γνώσεις για αποτελεσματική καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του οργανισμού έχουν ξεκάθαρα προσδιορισθεί και κατανοηθεί</p>	<p>1. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα έχει προσδιορίσει τις απαραίτητες δεξιότητες, ικανότητες και τεχνικές γνώσεις που πρέπει να κατέχει η διευθυντική ομάδα, για την αποτελεσματική καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη του προσωπικού και είναι σε θέση να επεξηγήσει το πλάνο και τις πρακτικές που διασφαλίζουν την πλήρη υιοθέτηση τους.</p> <p>2. Η διευθυντική ομάδα γνωρίζει τις απαραίτητες δεξιότητες, ικανότητες και τεχνικές γνώσεις που πρέπει να κατέχει, για αποτελεσματική καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη του προσωπικού.</p> <p>3. Το προσωπικό είναι σε θέση να προσδιορίσει το τι αναμένεται από τη διευθυντική ομάδα ούτως ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματική καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη του.</p>

Αρχές	Δείκτες	Αναμενόμενες Πρακτικές / Αποτελέσματα
Εφαρμογή πρακτικών για βελτίωση της επίδοσης του οργανισμού Η εφαρμογή του προτύπου Investors in People προϋποθέτει την εφαρμογή αποτελεσματικών πρακτικών για βελτίωση της επίδοσης του οργανισμού μέσω της ουσιαστικής επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό.	5. Η διευθυντική ομάδα είναι αποτελεσματική στην καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του οργανισμού	<ol style="list-style-type: none"> 1. Η διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να προσδιορίσει τις πρακτικές που ακολουθεί και διασφαλίζουν την αποτελεσματική καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη του προσωπικού. 2. Η διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να παρουσιάσει πρακτικά παραδείγματα που επιβεβαιώνουν την παροχή επικοινωνιακής επανατροφοδότησης του προσωπικού σχετικά με την προσωπική του απόδοση, σε τακτά χρονικά διαστήματα και σε ικανοποιητικό βαθμό. 3. Το προσωπικό επιβεβαιώνει ότι η διευθυντική ομάδα είναι αποτελεσματική στην καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη των στελεχών του οργανισμού. 4. Το προσωπικό επιβεβαιώνει ότι λαμβάνει επικοινωνιακή επανατροφοδότηση σχετικά με την προσωπική του απόδοση, σε τακτά χρονικά διαστήματα και σε ικανοποιητικό βαθμό.
	6. Η προσωπική επίδοση και συνεισφορά του ανθρώπινου δυναμικού στον οργανισμό αναγνωρίζεται και επιβραβεύεται σε ικανοποιητικό βαθμό	<ol style="list-style-type: none"> 1. Η διευθυντική ομάδα αναγνωρίζει και επιβραβεύει σε ικανοποιητικό βαθμό, την προσωπική επίδοση και συνεισφορά του προσωπικού στον οργανισμό. 2. Το προσωπικό είναι σε θέση να προσδιορίσει τον τρόπο με τον οποίο η συνεισφορά του στον οργανισμό έχει συμβάλει στη βελτίωση της απόδοσης του οργανισμού. 3. Το προσωπικό επιβεβαιώνει ότι η προσωπική του επίδοση και συνεισφορά προς στον οργανισμό αναγνωρίζεται και επιβραβεύεται σε ικανοποιητικό βαθμό.
	7. Το ανθρώπινο δυναμικό ενθαρρύνεται για ανάπτυξη αισθήματος «διοκτησίας» και για ανάληψη ευθυνών μέσω της εμπλοκής του στις διαδικασίες λήψεως αποφάσεων	<ol style="list-style-type: none"> 1. Η διευθυντική ομάδα συμβάλλει στην ανάπτυξη αισθήματος «διοκτησίας» και ανάληψης ευθυνών, μέσω της εμπλοκής του προσωπικού στις διαδικασίες λήψεως αποφάσεων. 2. Το προσωπικό επιβεβαιώνει, μέσω της παράθεσης πρακτικών παραδειγμάτων, ότι ενθαρρύνεται σε ικανοποιητικό βαθμό για συμμετοχή του στις διαδικασίες λήψεως αποφάσεων για θέματα που επηρεάζουν την προσωπική του απόδοση, καθώς και την απόδοση της ομάδας / τμήματός του και του οργανισμού γενικότερα (στο βαθμό που αναγνωρίζεται στη θέση εργασίας του). 3. Το προσωπικό επιβεβαιώνει, μέσω της παράθεσης πρακτικών παραδειγμάτων, ότι ενθαρρύνεται σε ικανοποιητικό βαθμό για ανάληψη ευθυνών για θέματα που δυνατόν να επηρεάζουν την προσωπική του απόδοση, καθώς και την απόδοση της ομάδας / τμήματός του και του οργανισμού γενικότερα (στο βαθμό που αρμόζει στη θέση εργασίας του).
	8. Το ανθρώπινο δυναμικό εκπαιδεύεται και αναπτύσσεται αποτελεσματικά	<ol style="list-style-type: none"> 1. Η διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να επεξηγήσει τις πρακτικές που έχει εφαρμόσει και διασφαλίζουν την πλήρη ικανοποίηση των αναγκών εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού. 2. Το προσωπικό είναι σε θέση να επεξηγήσει τον τρόπο με τον οποίο οι ανάγκες εκπαίδευσης και ανάπτυξης του έχουν ικανοποιηθεί, καθώς και να προσδιορίσει τα οφέλη ως προς την διεκπεραίωση των εργασιών. 3. Το νεοεισερχόμενο στον οργανισμό προσωπικό και το προσωπικό που έχει αναλάβει νέα καθήκοντα / ευθύνες μπορεί να προσδιορίσει τον τρόπο με τον οποίο το πρόγραμμα εισαγωγής του έχει συμβάλει στην αποτελεσματική ανάληψη των καθηκόντων του.

Αρχές	Δείκτες	Αναμενόμενες Πρακτικές / Αποτελέσματα
Αξιολόγηση της επίδρασης στην επίδοση του οργανισμού Η εφαρμογή του προτύπου Investors in People προϋποθέτει τον προσδιορισμό της επίδρασης της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό στην επίδοση του οργανισμού.	9. Η επένδυση του οργανισμού στο ανθρώπινο δυναμικό έχει συμβάλει στη βελτίωση της επίδοσης του οργανισμού	<ol style="list-style-type: none"> 1. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να προσδιορίσει τη συνολική επένδυση του οργανισμού σε χρόνο, κόστος και πόρους στον τομέα της εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού. 2. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να προσδιορίσει τη συνεισφορά της προσφερόμενης κατάρτισης, με ποσοτικά δεδομένα όπου είναι δυνατόν, στη βελτίωση της επίδοσης του οργανισμού. 3. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να προσδιορίσει τον τρόπο με τον οποίο αξιοποιούνται τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό στη διαδικασία διαμόρφωσης της στρατηγικής του οργανισμού. 4. Η διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να επεξηγήσει τη συνεισφορά της προσφερόμενης κατάρτισης στη βελτίωση της επίδοσης του προσωπικού και του οργανισμού γενικότερα. 5. Το προσωπικό είναι σε θέση να προσδιορίσει τον τρόπο με τον οποίο η προσφερόμενη κατάρτιση έχει συμβάλει στη βελτίωση της προσωπικής του επίδοσης, της επίδοσης της ομάδας / τμήματός του και του οργανισμού γενικότερα.
	10. Υπάρχει συνεχής βελτίωση του οργανισμού στα θέματα διαχείρισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού	<ol style="list-style-type: none"> 1. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να επεξηγήσει τον τρόπο με τον οποίο τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της επένδυσης στο προσωπικό του οργανισμού έχουν συμβάλει στη βελτίωση της στρατηγικής του οργανισμού στα θέματα διαχείρισης και ανάπτυξης του προσωπικού. 2. Η διευθυντική ομάδα επιβεβαιώνει, μέσω της παράθεσης πρακτικών παραδειγμάτων, ότι έχει περαιτέρω αναπτύξει τις ηγετικές και διευθυντικές ικανότητες της, για αποτελεσματική διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. 3. Το προσωπικό επιβεβαιώνει, μέσω της παράθεσης πρακτικών παραδειγμάτων, τις βελτιωτικές ενέργειες που έχουν εφαρμοστεί για αποτελεσματικότερη διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

Λεξιλόγιο

Επιχειρησιακό Πλάνο: Αποτελεί ένα πρόγραμμα το οποίο εκθέτει τους στόχους της επιχείρησης. Μπορεί να είναι, επίσης, γνωστό ως οργανωτικό πλάνο, εταιρικό πρόγραμμα, στρατηγικό πλάνο, αναπτυξιακό πρόγραμμα ή πλάνο βελτίωσης.

Δυνατότητες: Αποτελούν τις γνώσεις, τις επιδεξιότητες και συμπεριφορές που είναι αναγκαίο να έχουν οι ηγέτες και η Διευθυντική ομάδα του οργανισμού.

Εποικοδομητική ανατροφοδότηση: Είναι η ενημέρωση η οποία παρέχεται σε ένα άτομο που του επιτρέπει να αντιληφθεί τα συγκεκριμένα δυνατά σημεία του καθώς και τους τομείς στους οποίους χρειάζεται βελτίωση σχετικά με την απόδοσή του.

Εποικοδομητικές σχέσεις: Αναφέρονται στις θετικές σχέσεις μεταξύ της Διευθυντικής ομάδας και των αντιπροσωπειών των εργαζόμενων.

Εμπλοκή: Σημαίνει ότι η Διευθυντική ομάδα και οι αντιπροσωπείες εργαζόμενων εξετάζουν τακτικά και από κοινού θέματα αμοιβαίου ενδιαφέροντος έτσι ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι απόψεις των εργαζόμενων, όταν λαμβάνονται οι αποφάσεις, οι οποίες ενδεχομένως να επηρεάζουν τα συμφέροντά τους.

Συνεχής: Αναφέρεται σε κάτι το οποίο συμβαίνει συχνά αλλά με διακοπές ή διαλείμματα μεταξύ κάθε γεγονότος.

Συνεισφορά: Είναι οι ιδέες, ο χρόνος και η προσπάθεια που δίνουν τα άτομα σε ένα οργανισμό για να βοηθήσουν να επιτύχει τους στόχους του.

Ισότητα: Σημαίνει ότι ενώ αναγνωρίζεται ότι οι άνθρωποι είναι διαφορετικοί και χρειάζεται να τους συμπεριφερόμαστε ως άτομα, ο καθένας αντιμετωπίζεται με ίση αξία, ίσα δικαιώματα ως ανθρώπινο ον και λαμβάνοντας υπόψη την ανάγκη να του συμπεριφέρονται με αξιοπρέπεια και σεβασμό. Σε όρους ευκαιριών μάθησης και ανάπτυξης, ισότητα αναφέρεται στην πρόληψη και απομάκρυνση των διακρίσεων που προκύπτουν από τα φυλετικά χαρακτηριστικά, το φύλο, την αναπηρία, τη θρησκεία ή τη θρησκευτική πίστη, το αν είναι έγγαμος ή άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά. Η ισότητα εξασφαλίζει ότι όλες οι ομάδες έχουν την κατάλληλη και δίκαιη προσπέλαση στις ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης.

Αξιολόγηση: Σημαίνει την εξέταση των αποτελεσμάτων των ενεργειών μάθησης και ανάπτυξης και εξακρίβωσης εάν έχουν επιτευχθεί οι επιδιωκόμενοι στόχοι

και πως αυτό είχε επίπτωση στην απόδοση.

Επίδραση: Σημαίνει τα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν και την επίδοση που είχαν αυτά στην απόδοση.

Μάθηση και Ανάπτυξη: Είναι οποιαδήποτε δραστηριότητα αναπτύσσει επιδεξιότητες, γνώσεις ή στάσεις. Οι δραστηριότητες αυτές περιλαμβάνουν από επίσημα εκπαιδευτικά προγράμματα που διοργανώνονται εσωτερικά ή εξωτερικά, μέχρι και ανεπίσημη / άτυπη εκπαίδευση ή καθοδήγηση 'στην εργασία'.

Διευθυντική ομάδα: Είναι οποιαδήποτε άτομα έχουν την ευθύνη διοίκησης και ανάπτυξης των εργαζόμενων. Περιλαμβάνεται η ανώτερη διευθυντική ομάδα.

Στόχοι: Είναι τα αποτελέσματα στα οποία αποβλέπει ο οργανισμός για να επιτύχει το όραμά του. Η εξακρίβωση της επίτευξης των στόχων απαιτεί όπως αυτοί είναι συγκεκριμένοι, μετρήσιμοι και με χρονικό όριο. Συγκεκριμένοι σημαίνει να προσδιορίζεται επακριβώς το 'τι' πρέπει να επιτευχθεί. Μετρήσιμοι σημαίνει να προσδιορίζεται το 'πόσο' πρέπει να επιτευχθεί (π.χ. αύξηση κατά 5%, αύξηση κατά € 100, ή 'πέντε άτομα ακόμη'). Χρονικό όριο σημαίνει να καθορίζονται προθεσμίες για την επίτευξη των στόχων (π.χ. μέχρι το τέλος αυτού του τριμήνου ή εντός ενός έτους).

Οργανισμός: Αποτελεί τη 'Δομή' που συνεργάζεται με το πρότυπο Investors in People. Μπορεί να έχει κερδοσκοπικό ή μη κερδοσκοπικό χαρακτήρα, να προσφέρει φιλανθρωπικές υπηρεσίες, να είναι θυγατρική εταιρεία ή μια επιχειρησιακή μονάδα.

Αίσθημα 'ιδιοκτησίας': Σημαίνει τα άτομα να έχουν μεγαλύτερο ρόλο στην επιτυχία του οργανισμού και να είναι διατεθειμένα να αναλάβουν την πλήρη ευθύνη της λήψης ορισμένων αποφάσεων και να λογοδοτήσουν για τα αποτελέσματα των αποφάσεων τους.

Ανθρώπινο Δυναμικό: Είναι οποιοσδήποτε συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού – οποιονδήποτε ρόλο κι αν έχει. Περιλαμβάνει εργαζόμενους μερικής απασχόλησης, εθελοντές, άτομα με βραχυχρόνιες συμβάσεις που ανανεώνονται, μόνιμους ή έκτακτους εργαζόμενους.

Όταν ένας δείκτης αναφέρεται στο ανθρώπινο δυναμικό αυτό περιλαμβάνει όλα τα άτομα στον οργανισμό (περιλαμβανομένων της

Διευθυντικής και Ανώτερης Διευθυντικής ομάδας). Η μόνη εξαίρεση στον κανόνα αυτό είναι όταν ο Αξιολογητής αποφασίζει, βάσει των στοιχείων που έχει συγκεντρώσει, ότι δεν θα συμπεριληφθεί το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού.

Μέλη αντιπροσωπειών εργαζομένων: Αναφέρεται σε άτομα τα οποία ενεργούν ως επίσημοι αντιπρόσωποι του ανθρώπινου δυναμικού, και όχι ως απλά μέλη.

Σκοπός: Περιγράφει το γιατί υπάρχει ένας οργανισμός και ποια είναι η αποστολή του. Αυτό συνήθως διατυπώνεται στη δήλωση αποστολής.

Ποσοτικά δεδομένα: Σημαίνει την επεξήγηση των αποτελεσμάτων που επιτεύχθηκαν μέσω δραστηριοτήτων μάθησης και ανάπτυξης σε μετρήσιμους όρους.

Τακτά χρονικά διαστήματα: Σημαίνει τουλάχιστον μια φορά ετησίως ή/και πιο συχνά. Είναι αρμοδιότητα του οργανισμού να προσδιορίσει την κατάλληλη συχνότητα.

Αντιπροσωπείες εργαζομένων: Είναι ομάδες όπως τα συνδικάτα, άλλοι αντιπρόσωποι στους χώρους εργασίας, ενώσεις εργαζομένων, συμβούλια εργασίας και συμμετοχικά συμβούλια.

Στρατηγική: Είναι ο τρόπος με τον οποίο ένας οργανισμός σκοπεύει να επιτύχει το όραμά του.

Ομάδα: Είναι ένα μικρό ή μεγάλο σύνολο ατόμων που 'συνέρχεται' για να εργαστεί για την επιτυχία ενός κοινώς αποδεκτού στόχου (π.χ. μια ομάδα διαχείρισης έργου, ένα Υποκατάστημα ή ένα Τμήμα). Στους μικρούς οργανισμούς η ομάδα μπορεί να απαρτίζεται από το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού. Ως αποτέλεσμα των ανωτέρω, όταν μια 'αναμενόμενη πρακτική' αναφέρεται σε ομάδα, εννοεί το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού, εάν δεν υπάρχουν μικρότερες ομάδες.

Ανώτερη Διευθυντική ομάδα: Είναι τα άτομα που κατέχουν τις ανώτερες θέσεις στον οργανισμό και τα οποία είναι πιθανόν να έχουν την ευθύνη για την ανάπτυξη στρατηγικών και την έγκριση των μείζονων επενδύσεων. Μπορεί να είναι οι ιδιοκτήτες, το διοικητικό συμβούλιο, συνέταιροι ή τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη.

Όραμα: Περιγράφει το 'που' ο οργανισμός θέλει να βρίσκεται στο μέλλον και το 'τι' θέλει να λένε οι πελάτες και το ανθρώπινο του δυναμικό γι' αυτόν.

Ποιοι είναι οι στόχοι του Investors in People;

Ο θεμελιώδης στόχος του Investors in People είναι η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της επιχειρηματικής επίδοσης μέσω της αποτελεσματικής διαχείρισης και ανάπτυξης των εργαζομένων.

Το Investors in People πιστοποιεί την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών και αναπτυξιακών δραστηριοτήτων μιας επιχείρησης σε συνάρτηση με τη στρατηγική και τις αξίες που διέπουν τις λειτουργίες της, ενώ παράλληλα διευκολύνει το σχεδιασμό μελλοντικών στόχων και δράσεων. Θέτει ως προτεραιότητα τη συνεχή ανάπτυξη των ανθρώπων για τους οποίους η επιχείρηση/οργανισμός οφείλει να επενδύει συστηματικά προκειμένου να διασφαλίσει την σωστή εξέλιξή τους.

Στο πλαίσιο αυτό, το πρότυπο Investors in People δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα:

- Στην άρτια στελέχωση των θέσεων εργασίας μέσα από αδιάβλητα και αξιοκρατικά συστήματα επιλογής και αξιολόγησης των γνώσεων και ικανοτήτων.
- Στην παροχή ίσων ευκαιριών, στη μάθηση και την επαγγελματική εξέλιξη/σταδιοδρομία για όλους τους εργαζόμενους.
- Στην καλλιέργεια κλίματος συνεχούς αναγνώρισης και επιβράβευσης.
- Στη δέσμευση της επιχείρησης για δημιουργία κατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος και κουλτούρας που προάγουν την εμπιστοσύνη, τη συνεργασία και την παροχή κινήτρων.

Οφέλη για τις επιχειρήσεις & τους εργαζόμενους

Η μεθοδολογία του Προτύπου Investors in People, διασφαλίζει πλεονεκτήματα τόσο για τον εργαζόμενο, με την εγγύηση της προοπτικής και της συνεχούς εξέλιξής του, όσο και για την επιχείρηση, με τη μεθοδικότερη και αποτελεσματικότερη υλοποίηση των στρατηγικών της στόχων.

Τα οφέλη για τις επιχειρήσεις:

- Κερδοφορία μέσω της αυξημένης παραγωγικότητας.
- Βέλτιστη εξυπηρέτηση πελατών και ικανοποίηση μέσω της πελατοκεντρικής κουλτούρας.
- Μειωμένο κόστος, αποτελεσματικότερη διαχείριση των πόρων, υπεύθυνη και συνειδητοποιημένη εργασία.
- Ενίσχυση της υλοποίησης συστημάτων Διαχείρισης Ολικής Ποιότητας.
- Ισχυρό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που προκύπτει από την καλύτερη επίδοση.
- Παγκόσμια αναγνώριση για τους πελάτες και προσέλκυση των καλύτερων στελεχών της αγοράς.
- Δομημένη και αποτελεσματική προσέγγιση όσον αφορά την εκπαίδευση και την ανάπτυξη των ανθρώπων.
- Αναθεώρηση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών και επαναπροσδιορισμός των στόχων της επιχείρησης.
- Σύγκριση (benchmarking) με κορυφαίες επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το πρότυπο Investors in People.

Τα οφέλη για τους εργαζόμενους:

- Πιστοποιημένο εργασιακό περιβάλλον που σέβεται τους εργαζόμενους, τη διαφορετικότητα, την ιδιαιτερότητα και τις ανθρώπινες αξίες.
- Αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση πελατών.
- Αναγνώριση και εξέλιξη.
- Ποιότητα στην εκπαίδευση.
- Βελτίωση της εσωτερικής επικοινωνίας.
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων και ευκαιρίες καριέρας.
- Συμμετοχή και παρακίνηση.
- Δικαιότερο σύστημα αξιολόγησης.



OEB

**Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ)
Εθνικός Εκπρόσωπος Investors in People-Cyprus**

30 Λεωφ. Γρίβα Διγενή, 1066 Λευκωσία Τ.Θ. 21657, 1511 Λευκωσία, Κύπρος
Τηλ.: 22 665 102 Φαξ; 22 669 459 Email: iipcyprus@oeb.org.cy Website: www.investorsinpeople.com.cy



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ



ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ
της Κυπριακής Δημοκρατίας για
οι ιδέες μας, προση και ανάπτυξη

Το Έργο συγχρηματοδοτείται από την Κυπριακή Δημοκρατία
και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.