



Επιχειρήσεις Οικονομία Διεθνή Πρόσωπα InBusinessTV Business Guides REPORTER CBN

Digital Edition

Powered By ecomm

REPORTER

CBN CYPRUS BUSINESS NEWS

IN Business DIGITAL EDITIONS

super RADIO 104.815.7103.4

ΟΕΒ: Δεν είναι τίτλος εφάπαξ ο εργοδότης προτίμησης

Sponsored Article 09:50 - 14 ΙΟΥΛΙΟΥ 2026**ΑΦΙΕΡΩΜΑ****WORKPLACE CHAMPIONS**

Workplace Champions (2026)

Τη σημασία που έχει το εργασιακό περιβάλλον να αποτελεί καθημερινή εμπειρία και όχι εικόνα προβολής, αναδεικνύει η Μαρία Θεοδώρου, Διευθύντρια του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού της Ομοσπονδίας Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου (ΟΕΒ), επισημαίνοντας ότι η θετική εμπειρία των εργαζομένων δεν εξαρτάται μόνο από την ύπαρξη πολιτικών, αλλά κυρίως από τη συνεπή, διαφανή και με σεβασμό εφαρμογή τους. Όπως σημειώνει, ο εργοδότης προτίμησης δεν είναι τίτλος εφάπαξ αλλά μια διαρκής διαδικασία, που χτίζεται καθημερινά μέσα από τις πράξεις και την κουλτούρα της επιχείρησης. Παράλληλα, τονίζει ότι οι εργαζόμενοι σήμερα αναζητούν πλέον ένα ευρύτερο και πιο συνεκτικό πακέτο αξίας, που υπερβαίνει τις απολαβές και τα ωφελήματα.

Στη συνέντευξη που ακολουθεί, εξηγεί πώς μεταβάλλεται η αγορά εργασίας, ποιες είναι οι μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν σήμερα οι επιχειρήσεις στην προσέλκυση και διατήρηση ανθρώπινου δυναμικού, καθώς

ΠΥΘΜΙΣΕΙΣ COOKIES

Ροή Ειδήσεων

EUROBANK

Πριν 7 λεπτά | **LIFESTYLE****Οι Υπεραγορές ΑΛΦΑΜΕΓΑ προσκαλούν τα παιδιά σε ένα μοναδικό Διατροφικό & Μαγειρικό Εργαστήρι**Πριν 41 λεπτά | **ΑΝΑΠΤΥΞΗ****ΓΗΣ - ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ****Εκσυγχρονίζονται 25 δημόσια σχολεία μέσω του Προγράμματος «ΘΑΛΕΙΑ2021-2027» (εικόνες και βίντεο)**Πριν 1 ώρα | **ΚΥΠΡΟΣ****Ένωση Δήμων: Χαιρετίζει την καταψήφιση του τέλους υγειονομικής ταφής αποβλήτων**Πριν 1 ώρα | **ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ****Μύρια Αβρααμίδου: Οι άνθρωποι είναι το μεγαλύτερο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα των επιχειρήσεων**

και τι απαιτείται για να αναδειχθεί μια επιχείρηση σε πραγματικό εργοδότη προτίμησης, μέσα από μια ολοκληρωμένη στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού που ενισχύει την ανταγωνιστικότητα, την ανθεκτικότητα και τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Έντονες οι μεταβολές

Η συζήτηση για το μέλλον της εργασίας δεν είναι πλέον θεωρητική, όπως εξηγεί η κ. Θεοδώρου, καθώς αποτυπώνεται καθημερινά στις ανάγκες των επιχειρήσεων, στις δυσκολίες εξεύρεσης και διατήρησης προσωπικού, στις νέες απαιτήσεις δεξιοτήτων και στις μεταβαλλόμενες προσδοκίες των εργαζομένων. Και προσθέτει: «Η Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ), μέσα από την ενεργό συμμετοχή της στον κοινωνικό διάλογο, σε εθνικά και ευρωπαϊκά σώματα και σε πρωτοβουλίες για την απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων, παρακολουθεί συστηματικά αυτές τις αλλαγές και αναδεικνύει την ανάγκη οι επιχειρήσεις να αντιμετωπίζουν το ανθρώπινο δυναμικό ως κρίσιμο παράγοντα ανθεκτικότητας, ανταγωνιστικότητας και βιώσιμης ανάπτυξης».

Εξηγεί περαιτέρω ότι, η αγορά εργασίας έχει εισέλθει σε περίοδο έντονων μεταβολών, όπου η αριθμητική έλλειψη προσωπικού συνυπάρχει με την αναντιστοιχία δεξιοτήτων, τη δημογραφική πίεση, την ψηφιακή και πράσινη μετάβαση, την τεχνητή νοημοσύνη και τις διαφοροποιημένες προσδοκίες των εργαζομένων. Τα δεδομένα αυτά, προσθέτει, δεν αποτελούν κυπριακή ιδιαιτερότητα, αλλά ευρύτερη ευρωπαϊκή πραγματικότητα, καθώς οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων επηρεάζουν την παραγωγικότητα, την προσαρμοστικότητα και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

Ελλείψεις δεξιοτήτων, δείχνουν τα στοιχεία

Σύμφωνα με τη Διευθύντρια του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού της ΟΕΒ, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, πρόσφατα στοιχεία καταδεικνύουν ότι σημαντικό ποσοστό μικρομεσαίων επιχειρήσεων αντιμετωπίζει ελλείψεις δεξιοτήτων σε τουλάχιστον έναν επαγγελματικό ρόλο, ενώ πολλές επιχειρήσεις δυσκολεύονται όχι μόνο να εντοπίσουν, αλλά και να διατηρήσουν ειδικευμένους εργαζόμενους. Οι ελλείψεις προσωπικού αποκτούν πλέον διαρθρωτικό χαρακτήρα, επηρεαζόμενες από τη γήρανση του πληθυσμού, την περιορισμένη κινητικότητα, την αναντιστοιχία δεξιοτήτων και τις αυξανόμενες ανάγκες που δημιουργούν οι νέες τεχνολογίες και η πράσινη μετάβαση.

Μέσα σε αυτό το περιβάλλον, αναφέρει, ο ρόλος των επαγγελματιών Ανθρώπινου Δυναμικού γίνεται πιο σύνθετος και στρατηγικός. Δεν περιορίζεται πλέον στη διαχείριση προσλήψεων, συμβάσεων και διαδικασιών, αλλά επεκτείνεται στον σχεδιασμό ενός ολοκληρωμένου εργασιακού περιβάλλοντος που μπορεί να προσελκύει, να ενεργοποιεί και να διατηρεί ανθρώπους με τις κατάλληλες δεξιότητες. Και υποδεικνύει με έμφαση πως, η πρόκληση δεν είναι μόνο να εντοπιστεί ο κατάλληλος υποψήφιος, αλλά να πειστεί ότι η επιχείρηση αποτελεί χώρο στον οποίο μπορεί να εξελιχθεί, να συνεισφέρει ουσιαστικά και να παραμείνει.

Πριν 1 ώρα |

ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ

To Financial Wellbeing Institute και η Mastercard ενώνουν δυνάμεις για ενίσχυση του χρηματοοικονομικού αλφαριθμητισμού στην Κύπρο

Πριν 1 ώρα | **ΕΜΠΟΡΙΟ**

CTC: Επιτυχής η δημόσια πρόταση για εξαγορά της Ermes, αν και δεν έπιασε τον στόχο για το 100%

Πριν 1 ώρα | **WORKPLACE**

CHAMPIONS (2026)

Askanis Group: Ισχυρό portfolio και σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον

Πριν 2 ώρες |

ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ

Τράπεζα Κύπρου και JCC στο πιλοτικό πρόγραμμα της ΕΚΤ για το ψηφιακό ευρώ - Πότε ξεκινά και πόσο θα διαρκέσει

Πριν 2 ώρες | **CBN**

Parliament greenlights €60m formation of the Cyprus Enterprise Development Organisation

ΟΛΕΣ ΟΙ ΕΙΔΗΣΕΙΣ

Ο εργοδότης προτίμησης δεν ορίζεται μόνο από το ύψος των απολαβών ή από μια μεμονωμένη καινοτόμο παροχή, λέει η κ. Θεοδώρου αναγνωρίζοντας ασφαλώς ότι και αυτά παραμένουν σημαντικά, ιδιαίτερα σε περίοδο αυξημένου κόστους ζωής και έντονου ανταγωνισμού για ταλέντο. Ωστόσο, όπως σημειώνει, οι εργαζόμενοι αναζητούν πλέον ένα ευρύτερο και πιο συνεκτικό πακέτο αξίας. Η ευελιξία, οι απολαβές και τα ωφελήματα είναι σημαντικά, αλλά δεν αρκούν από μόνα τους. Εξίσου σημαντικές είναι η ουσιαστική εργασία, οι δυνατότητες ανάπτυξης, η εμπιστοσύνη, η αναγνώριση, η ποιότητα της διοίκησης, η σύνδεση με την ομάδα και η αίσθηση σκοπού.

Και προσθέτει: «Δεν υπάρχει μία ενιαία συνταγή που να καθιστά κάθε επιχείρηση εργοδότη προτίμησης. Οι ανάγκες και οι προτιμήσεις των εργαζομένων διαφοροποιούνται ανάλογα με την ηλικία, το στάδιο ζωής, το επαγγελματικό προφίλ, τις οικογενειακές και κοινωνικές συνθήκες, αλλά και τον κλάδο ή τη φύση της εργασίας. Αντίστοιχα, οι λύσεις που μπορεί να εφαρμόσει μια επιχείρηση πρέπει να είναι ρεαλιστικές και προσαρμοσμένες στο μέγεθος, στις οικονομικές δυνατότητες, στη δομή, στην κουλτούρα και στις επιχειρησιακές της ανάγκες».

H σημασία του employee experience

Κατά την κ. Θεοδώρου, «στην πράξη, εργοδότης προτίμησης είναι η επιχείρηση που δημιουργεί ένα αξιόπιστο και ελκυστικό εργασιακό περιβάλλον, όχι ως εικόνα προβολής, αλλά ως καθημερινή εμπειρία. Καθοριστικός είναι ο ρόλος του employee experience, δηλαδή του συνόλου των αλληλεπιδράσεων που έχει ο εργαζόμενος με την επιχείρηση, από την πρώτη επαφή ως υποψήφιος, την πρόσληψη και την ένταξη, μέχρι την καθημερινή εργασία, την ανάπτυξη, την αξιολόγηση, την ανέλιξη και την αποχώρηση. Η θετική εμπειρία δεν εξαρτάται μόνο από την ύπαρξη πολιτικών, αλλά από την εφαρμογή τους με συνέπεια, διαφάνεια και σεβασμό».

Η βάση, ωστόσο όπως λέει, παραμένει αδιαπραγμάτευτη: η πλήρης συμμόρφωση με την εργατική νομοθεσία και τις υποχρεώσεις του εργοδότη. Η καταβολή μισθών και εισφορών, η τήρηση των όρων απασχόλησης, η παραχώρηση αδειών, η ίση μεταχείριση, η πρόληψη διακρίσεων και η προστασία της ασφάλειας και υγείας στην εργασία δεν αποτελούν πρόσθετες παροχές, αλλά θεμέλιο υπεύθυνης εργοδοσίας.

Παράλληλα, αναφέρει, η διαρκής επέκταση και πολυπλοκότητα του νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου δημιουργεί πρόσθετες απαιτήσεις για τις επιχειρήσεις. Και αυτό καθώς, οι εργοδότες καλούνται να παρακολουθούν και να εφαρμόζουν ολοένα περισσότερες ρυθμίσεις και υποχρεώσεις, οι οποίες πολλές φορές σχεδιάζονται και υιοθετούνται χωρίς την διενέργεια της απαραίτητης εκτίμησης αντικτύπου. Υπό αυτό το πρίσμα, υπογραμμίζει με έμφαση η κ. Θεοδώρου, εργοδότης προτίμησης είναι και εκείνος που διαθέτει οργανωτική ωριμότητα, ευελιξία και τεχνογνωσία ώστε να προσαρμόζεται έγκαιρα, μετατρέποντας τη συμμόρφωση από διοικητικό βάρος σε στοιχείο αξιοπιστίας, επαγγελματισμού και εμπιστοσύνης.

Πάνω σε αυτή τη βάση, υποδεικνύει, μπορούν να οικοδομηθούν σύγχρονες πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού: αποτελεσματική ηγεσία, δίκαιη και διαφανής διαχείριση, upskilling και reskilling, mentoring, αξιοκρατική ανέλιξη, ευέλικτες μορφές εργασίας όπου αυτό είναι εφικτό, σωστή εσωτερική επικοινωνία, κουλτούρα μεταφοράς γνώσης, αποτελεσματική ένταξη νέων εργαζομένων και αναθεώρηση πακέτων απολαβών και ωφελημάτων με βάση πραγματικά δεδομένα της αγοράς. Η ουσία δεν βρίσκεται στην υιοθέτηση μεμονωμένων πρακτικών, αλλά στη δημιουργία ενός συνεκτικού πλαισίου πολιτικών που ανταποκρίνεται στις ανάγκες της επιχείρησης και των ανθρώπων της.



Επιβεβλημένη η συνεχής αξιολόγηση

Και αποτελεί θέση της ΟΕΒ, ότι η εφαρμογή πολιτικών, όσο σωστά και αν σχεδιαστούν, δεν ολοκληρώνει από μόνη της το έργο του Ανθρώπινου Δυναμικού. Χρειάζεται συνεχής παρακολούθηση, αξιολόγηση και αναθεώρηση, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι πολιτικές εξακολουθούν να εξυπηρετούν τον σκοπό τους και συμβάλλουν ουσιαστικά στην προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων ανθρώπων. Η αγορά, οι εργαζόμενοι και οι επιχειρησιακές ανάγκες μεταβάλλονται συνεχώς, και ο εργοδότης προτίμησης είναι εκείνος που μπορεί να προσαρμόζεται χωρίς να χάνει τη συνέπεια και την αξιοπιστία του.

Περαιτέρω η ΟΕΒ στηρίζει διαχρονικά τις επιχειρήσεις σε αυτή τη μετάβαση, αξιοποιώντας την τεχνογνωσία της σε θέματα εργατικής νομοθεσίας, εργασιακών σχέσεων και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Στην τεχνογνωσία αυτή βασίστηκε και η δημιουργία του Προτύπου Sound Industrial Relations 2014, το οποίο προσφέρεται προς τις επιχειρήσεις στο πλαίσιο του Προγράμματος Πολιτικής Συνοχής «ΘΑΛΕΙΑ 2021-2027», με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το Πρότυπο αποτελεί πρακτικό εργαλείο για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και καλών πρακτικών, συμβάλλοντας στη δημιουργία πιο σύγχρονων, οργανωμένων και ανθεκτικών εργασιακών περιβαλλόντων.

Παράλληλα, μέσω συμβουλευτικών υπηρεσιών, προγραμμάτων κατάρτισης, ενημερωτικών δράσεων, συμμετοχής σε θεσμικά σώματα και αξιοποίησης εθνικών και ευρωπαϊκών εργαλείων, η ΟΕΒ συμβάλλει στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων, στην ενίσχυση της επαγγελματικής κατάρτισης και στην προώθηση σύγχρονων πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού. Η συμβολή αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες αποτελούν τη ραχοκοκαλιά της κυπριακής οικονομίας και συχνά δεν διαθέτουν εσωτερικά την εξειδικευμένη τεχνογνωσία για ολοκληρωμένες παρεμβάσεις.

Εργοδότης προτίμησης δεν είναι απλά τίτλος

Ξεκαθάρι είναι και η προσέγγιση που διατυπώνει η κ. Θεοδώρου ως προς την ανάδειξη μιας επιχείρησης σε εργοδότη προτίμησης, καθιστώντας σαφές πως δεν είναι τίτλος που κατακτάται εφάπαξ, κατά την έκφρασή της. Τουναντίον όπως λέει, είναι συνεχής διαδικασία αυτοαξιολόγησης, προσαρμογής και επένδυσης στους ανθρώπους. Και προσθέτει πως, στη νέα αγορά εργασίας, οι επιχειρήσεις που θα ξεχωρίσουν είναι εκείνες που θα αντιληφθούν ότι η εμπειρία του εργαζομένου δεν είναι ζήτημα εικόνας, αλλά βασική προϋπόθεση παραγωγικότητας, ανθεκτικότητας και βιώσιμης ανάπτυξης.