



Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων

**ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**

ΒΙΑΝΕΞ

Αριθμός μητρώου	Ονοματεπώνυμο
8220019	ΒΛΑΧΟΣ ΣΤΑΥΡΟΣ
8220035	ΔΗΜΑΚΟΠΟΥΛΟΣ ΣΠΗΛΙΟΣ
8220092	ΕΡΝΟΛΑΝΤ ΜΟΥΛΑΪ'
8220141	ΠΑΥΛΟΣ ΣΤΑΜΑΤΗΣ

Αθήνα, Ιούλιος 2024

## Πίνακας Περιεχομένων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.....	5
2.1 Ανταγωνιστικές Αμοιβές και Παροχές.....	5
2.2 Επαγγελματική Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Προσωπικού.....	7
2.3 Προσέλκυση και Επιλογή Προσωπικού.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΠΗΓΕΣ.....	12

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Η BIANEΞ Α.Ε. είναι μια ελληνική φαρμακευτική εταιρεία, που ιδρύθηκε το 1971 από τον Παύλο Γιαννακόπουλο και έχει τις ρίζες της στη φαρμακευτική βιομηχανία από το 1924. Η εταιρεία δραστηριοποιείται στην παραγωγή, εμπορία, εξαγωγή και διανομή φαρμακευτικών προϊόντων, με τέσσερα εργοστάσια παραγωγής και ένα πέμπτο υπό κατασκευή το 2023. Συνεργάζεται με διεθνείς φαρμακευτικούς κολοσσούς, όπως η Merck&Co (ΗΠΑ), η Sanofi Pasteur MSD (Γαλλία) και η Takeda Pharmaceutical Company Limited (Ιαπωνία). (*Vianex S.A., 2024*). Η BIANEΞ ασχολείται με την παραγωγή, εισαγωγή, συσκευασία, προώθηση και διανομή ενός μεγάλου αριθμού φαρμακευτικών προϊόντων που καλύπτουν όλες τις θεραπευτικές κατηγορίες. Σήμερα, η εταιρεία διαθέτει πάνω από 200 προϊόντα σε διάφορες φαρμακοτεχνικές μορφές, γεγονός που αποδεικνύει το εύρος των συνεργασιών της και την εμπιστοσύνη που της δείχνουν οι διεθνείς φαρμακευτικές εταιρίες. Όλες οι κλινικές μελέτες σχεδιάζονται και πραγματοποιούνται σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα της Ορθής Κλινικής Πρακτικής (GCP – Good Clinical Practice).

Η BIANEΞ Α.Ε. αναγνωρίζεται ευρέως για τη σημαντική κερδοφορία και τις εξαιρετικές της επιδόσεις. Η εταιρεία έχει τιμηθεί με βραβεία για τα οικονομικά της αποτελέσματα, τη συμβολή της στην απασχόληση και τις εξαγωγές, καθώς και για το εκτενές επενδυτικό της πρόγραμμα. (*Greece CNN, 2021*). Επιπλέον, η BIANEΞ έχει κερδίσει τη φήμη της ως η φαρμακευτική εταιρεία με την καλύτερη εικόνα στο ελληνικό κοινό. (*Newsroom, 2024*). Σύμφωνα με την τελευταία έρευνα Employer Brand της Randstad, η BIANEΞ κατέκτησε τη 2η θέση στην κατάταξη των πιο ελκυστικών εργοδοτών στην Ελλάδα για το 2024. (*Newsroom, 2024*), ενώ το 2022 βρέθηκε στην 7η θέση της ίδιας κατάταξης. (*Greece CNN, 2022*). Ο Όμιλος BIANEΞ διατηρεί μια σταθερή και διαχρονική δέσμευση προς την ελληνική κοινωνία. Ειδικότερα, ο Όμιλος BIANEΞ προχώρησε σε μια σημαντική δωρεά στην Πυροσβεστική Ακαδημία για τρίτη συνεχή χρονιά. (*Newsroom, 2022*). Παράλληλα, η εταιρεία υποστηρίζει το μη-κερδοσκοπικό σωματείο Be-Live (*Newsroom, 2023*). και αποτελεί χορηγό της Τηλεφωνικής Γραμμής

Ψυχολογικής Υποστήριξης της Ελληνικής Εταιρείας Αντιρευματικού Αγώνα/ΕΛ.Ε.ΑΝ.Α (Newsroom, 2022).

Η BIANEΞ είναι γνωστή για την επένδυσή της στο ανθρώπινο δυναμικό και την εργασιακή ικανοποίηση. Προσφέρει διαχρονικά εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια, καθώς και άριστο περιβάλλον εργασίας. Εφαρμόζει στοχευμένα προγράμματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού της, προσφέροντας εξαιρετικές δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης. Η προσέλευση, η επιλογή, η διατήρηση και η περαιτέρω αναβάθμιση του υψηλού επιπέδου των εργαζομένων της αποτελούν πρωταρχικό μέλημα της εταιρείας. (Vianex). Ο Πρόεδρος Δ.Σ. και Διευθύνων Σύμβουλος του Ομίλου BIANEΞ, κ. Δημήτρης Π. Γιαννακόπουλος, ανέφερε: «Για εμάς στη BIANEΞ, οι άνθρωποι παραμένουν στο επίκεντρο και αποτελούν το πολυτιμότερο κεφάλαιό μας. Επιδιώκουμε διαρκώς να βελτιώνουμε και να εξελίσσουμε τις συνθήκες για όλους με κάθε δυνατό τρόπο». (Newsroom, 2024). Αυτό το όραμα αποτυπώνει τη φιλοσοφία της BIANEΞ, η οποία συνεχίζει να επενδύει στη διαρκή ανάπτυξη και εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού της, δημιουργώντας ένα περιβάλλον που προάγει την επαγγελματική ικανοποίηση και την καινοτομία. Η εταιρεία δεσμεύεται να βελτιώνει συνεχώς τις συνθήκες εργασίας, ενισχύοντας την επιτυχία και τη σταθερότητά της στον φαρμακευτικό κλάδο.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

### 2.1 Ανταγωνιστικές Αμοιβές και Παροχές

Σε μία εταιρεία, το ζήτημα των αμοιβών και παροχών αποτελεί κομβικό σημείο για την προσέλκυση και διατήρηση προσωπικού. Η χρηματική αμοιβή αποτελεί βασική προϋπόθεση για έναν εργαζόμενο στο να επιλέξει μία συγκεκριμένη εταιρεία ή θέση εργασίας, καθώς συνδέεται άμεσα με τις φυσικές ανάγκες του (A Theory of Human Motivation). Παρότι το χρήμα είναι βασικός παράγοντας για την επιβίωση, σύμφωνα με τον Maslow αλλά και με άλλους ειδικούς, η αμοιβή δεν πρέπει να συνδέεται μόνο με τον μισθό, αλλά και με πνευματικές παροχές όπως ασφάλεια, εκτίμηση, αυτοπραγμάτωση και κοινωνικοποίηση.

Ξεκινώντας από το φλέγον ζήτημα των αμοιβών, ο όμιλος BIANEΞ ακολουθεί αυστηρή πολιτική η οποία αποτρέπει κάθε είδους διάκριση. Αποτελεί βασικό στόχο της εταιρείας οι ανταμοιβές και οι επιβραβεύσεις των εργαζομένων να οφείλονται στον προσωπικό μόχθο και τις ικανότητές τους και να μην επηρεάζονται από προσωπικά χαρακτηριστικά. Για αυτόν τον λόγο, όπως οφείλει κάθε εταιρεία, οι αμοιβές των ανδρών είναι ίσες με αυτές των γυναικών. Επιπλέον, προσφέρονται πλήρεις παροχές άδειας σε ζητήματα που αφορούν τις γυναίκες, όπως άδεια μητρότητας και γονική άδεια. Η θέση που αναλαμβάνει κάθε εργαζόμενος βασίζεται πάντα στο μορφωτικό του επίπεδο, τις ικανότητες και τις δεξιότητές του, χωρίς καμία διάκριση. Οι μισθοί και οι προσαυξήσεις συμμορφώνονται πλήρως με τους νόμους του κράτους και τις οδηγίες του Υπουργείου Εργασίας. Ο όμιλος BIANEΞ προστατεύει σθεναρά τα δικαιώματα των εργαζομένων. Το σύστημα παροχών της εταιρείας είναι ανθρωποκεντρικό και σέβεται

τον εργαζόμενο. Σύμφωνα με τον Maslow, ο σεβασμός προς τους εργαζομένους θέτει τις βάσεις για μια μακροχρόνια και υγιή συνεργασία.

Εξίσου σημαντική είναι η ανάγκη αίσθησης ασφάλειας των εργαζομένων, η οποία εξασφαλίζεται με κάθε μέσο από την εν λόγω εταιρεία. Από την πνευματική ασφάλεια (σταθερότητα της εταιρείας στον χρόνο/επιβίωση) μέχρι και τη σωματική ασφάλεια και υγιεινή, ο όμιλος BIANEΞ φροντίζει συνεχώς να μην προκαλεί την παραμικρή αίσθηση ανασφάλειας στους ανθρώπους του. Συγκεκριμένα, τα διοικητικά στελέχη της επιχείρησης έχουν εξασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι μεταφέρονται με ασφαλή μέσα μεταφοράς προς και από τις εγκαταστάσεις της BIANEΞ. Προσφέροντας οχήματα και εξειδικευμένους οδηγούς, προάγουν την ασφάλεια στις μετακινήσεις, επιλύοντας ταυτόχρονα το ζήτημα της μετακίνησης του προσωπικού.

Επιπροσθέτως, η τήρηση πρωτοκόλλων υγιεινής στον χώρο εργασίας αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της εταιρικής κουλτούρας της επιχείρησης. Η υποχρεωτική χρήση μάσκας, γαντιών, γυαλιών και άλλων μέσων ασφαλείας, καθώς και ο καθημερινός έλεγχος συμμόρφωσης με το πρωτόκολλο ασφαλείας, διασφαλίζουν την προστασία της υγείας των εργαζομένων. Η εταιρεία προσφέρει επίσης εκπαίδευση στους εργαζόμενους σε ζητήματα ασφάλειας σε προσωπικό επίπεδο. Ακόμη και σε περιπτώσεις ατυχήματος, όπως το 2015, η εταιρεία παρέχει στους εμπλεκόμενους άριστη ιατρική φροντίδα (πληρωμένη από τη BIANEΞ), με τον κατάλληλο χρόνο ανάκαμψης και επιστροφής στην εργασία, μόνο όταν αυτό κριθεί δυνατό από τους ιατρούς.

Έτσι, το περιβάλλον εργασίας καθίσταται ασφαλές από κάθε είδους «μόλυνση». Ωστόσο, η μόλυνση δεν είναι μόνο φυσική αλλά και πνευματική. Για αυτόν τον λόγο, η διοίκηση της εν λόγω επιχείρησης προσπαθεί να διατηρεί ένα φιλικό περιβάλλον εργασίας για κάθε εργαζόμενο, με στόχο τη μείωση των παρεξηγήσεων και τριβών μεταξύ τους. Ο όμιλος BIANEΞ απαγορεύει κάθε συμπεριφορά υποτίμησης των συναδέλφων, ενώ προωθεί τη συνεργασία και τη συναδελφικότητα, επιδιώκοντας όσο το δυνατόν φιλικότερες σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων. Η παροχή ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος είναι βασική για την αποφυγή δυσaráεσκείας στους εργαζόμενους, σύμφωνα με τη Θεωρία Δύο Παραγόντων του Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory on Work Motivation), κάτι που σίγουρα έχει πετύχει ο όμιλος BIANEΞ.

Η πολιτική άδειας της εν λόγω εταιρείας παρουσιάζει επίσης ενδιαφέρον. Συγκεκριμένα, το 2014, 2015 και 2016 οι ημέρες άδειας λόγω ασθένειας του προσωπικού αυξήθηκαν εμφανώς από 1.519 σε 2.141 και, τέλος, σε 3.264 ημέρες, μοιρασμένες στο σταθερό προσωπικό των 1.100 ατόμων. Αυτό καταδεικνύει τον σεβασμό προς την υγεία του προσωπικού και την παροχή επαρκούς χρόνου ανάκαμψης και ανάρρωσης κάθε φορά που κρίθηκε απαραίτητο. Επιπλέον, οι γονικές άδειες παρουσίασαν παρόμοια αύξηση, σημειώνοντας το 2016, 4.277 ημέρες άδειας μητρότητας, σχολικής άδειας κ.α.

Ο σεβασμός στην εξωτερική ζωή του εργαζομένου αποτελεί βασικό κομμάτι της σχέσης εργαζομένου-εργοδότη, γι' αυτό και προσφέρονται επαρκείς άδειες φροντίδας καταρχάς του ίδιου του εργαζομένου και κατά δεύτερον της οικογένειάς του. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον Κώδικα Επιχειρηματικής Συμπεριφοράς και Δεοντολογίας του ομίλου,

"η εταιρεία προωθεί και αναγνωρίζει την υγιή ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής, ενώ σέβεται τις δεσμεύσεις που έχουν οι εργαζόμενοι εκτός εργασιακού περιβάλλοντος, αναγνωρίζοντας το δικαίωμα της ξεκούρασης, του ελεύθερου χρόνου, της κήσης, της λοχείας, της ψήφου και λοιπές άδειες σχετικές με οικογενειακές υποχρεώσεις ή περιπτώσεις ανωτέρας βίας". Αυτή η θεωρία (ισορροπίας εργασίας-ζωής) επιβεβαιώνεται και από ερευνητές όπως ο Jeffrey Greenhaus και ο Gary Powell, οι οποίοι έχουν συμβάλει σημαντικά στην κατανόηση της εξέλιξης της θεωρίας μέσα από μελέτες στην ισορροπία εργασίας-ζωής.

Η φιλανθρωπική δράση του ομίλου BIANEΞ είναι γνωστή και ευρεία. Οι εργαζόμενοι και τα διοικητικά στελέχη συμβάλλουν στον εθελοντισμό στην Ελλάδα όπου υπάρχει ανάγκη. Μέσω εθελοντικών αιμοδοσιών, προγραμμάτων συλλογής τροφίμων και πολλών άλλων προγραμμάτων αλληλεγγύης, ο όμιλος BIANEΞ βοηθά την κοινωνία, εμπνέοντας ένα φιλικό κλίμα μεταξύ των εργαζομένων, αλλά και με τα διοικητικά στελέχη. Προσφέροντας άμεσα σε όσους το έχουν ανάγκη και παρέχοντας μια έμμεση αίσθηση ολοκλήρωσης και κοινωνικής αλληλεγγύης στο προσωπικό του, η εταιρεία ενισχύει την κοινωνική συνοχή.

Η αμοιβή δεν περιορίζεται μόνο στον μισθό, αλλά περιλαμβάνει και πολλές άλλες παροχές που δεν μπορούν να μετρηθούν με χρήματα. Αυτές περιλαμβάνουν την επαγγελματική ανάπτυξη, την αίσθηση αναγνώρισης, την εργασιακή ασφάλεια, τη δημιουργία ενός θετικού και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος, την ειλικρίνεια και τη διαφάνεια στις σχέσεις εργασίας, τον σεβασμό και την εκτίμηση προς τον εργαζόμενο, καθώς και τη φροντίδα για την ευημερία του. Με αυτές τις πνευματικές και συναισθηματικές παροχές, ο όμιλος BIANEΞ καταφέρνει να κερδίζει την αφοσίωση και την εμπιστοσύνη των εργαζομένων, αποδεικνύοντας έμπρακτα ότι «οι εργαζόμενοι είναι η δύναμή του».

## 2.2 Επαγγελματική Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Προσωπικού

Σε μια οργάνωση, η εκπαίδευση και η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της, αποτελούν πολύ σημαντικό ρόλο στην απόκτηση και βελτίωση των γνώσεων, των ικανοτήτων, των δεξιοτήτων και της απόδοσης των εργαζομένων αλλά και της ίδιας της οργάνωσης (Amir Elnaga & Amen Imran, 2019). Είναι από τα κυριότερα εργαλεία της πολυπολιτισμικής και ραγδαία τεχνολογικά αναπτυσσόμενης κοινωνίας που ζούμε σήμερα και κάθε επιτυχημένη επιχείρηση οφείλει να τα ενσωματώνει στις λειτουργίες της, όταν είναι απαραίτητο, ώστε να επιβιώσει και να συνεχίζει να εξελίσσεται αδιάκοπα. Ο Όμιλος BIANEΞ, τοποθετεί μεγάλη αξία στην ανάπτυξη και την εκπαίδευση του προσωπικού του, καθώς σαν φαρμακευτική εταιρεία οφείλει να κατέχει εργαζομένους που γνωρίζουν και ερευνούν για νέα φάρμακα και μεθόδους, ώστε να ανταπεξέρχονται στις σημερινές συνθήκες του περιβάλλοντος.

Αρχικά, η BIANEΞ εκπαιδεύει τους νεοεισερχόμενους αλλά και τους ήδη υπάρχοντες εργαζομένους, για τον Κώδικα Επιχειρηματικής Συμπεριφοράς και Δεοντολογίας(= Κώδικας που καθορίζει την επαγγελματική συμπεριφορά και θέτει τα πρότυπα και τις αρχές του προσωπικού), αναπτύσσοντας εύχρηστα διαδραστικά προγράμματα

e-Learning, όπως το πρόγραμμα e-gnosi και άλλα εκπαιδευτικά μέσα, για να βοηθήσει στην κατανόηση των κυρίων μηνυμάτων του Κώδικα, ώστε να λειτουργεί ομαλά και ομοιόμορφα η εταιρεία και να εκτελούνται αποτελεσματικότερα τα καθήκοντα του προσωπικού. (ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ BIANEΞ). Σε ορισμένες περιπτώσεις ακόμη, εκπαιδεύει μέχρι και εξωτερικούς συνεργάτες για το περιεχόμενο του Κώδικα, για τη συμμόρφωση με τις αρχές τους σε κάθε συναλλαγή μεταξύ τους, ενθαρρύνοντας έτσι την κατανόηση και την αποδοχή των πολιτισμικών διαφορών και προωθώντας ένα περιβάλλον σεβασμού και συνεργασίας .

Ο Όμιλος BIANEΞ, σε μια τόσο μεταβαλλόμενη Βιομηχανία, υποστηρίζει συνεχώς το Upskilling και την ανάπτυξη των γιατρών της, εμπλουτίζοντας τους με συνέδρια, επιστημονικές εκδηλώσεις, σεμινάρια και εκπαιδευτικά προγράμματα τους Επαγγελματίες Υγείας της, ώστε να ενημερώνονται άμεσα για όλες τις εξελίξεις της ιατρικής επιστήμης, καθώς έτσι, με τις νέες και ανεπτυγμένες δεξιότητες που αποκτούν, καταφέρνουν να έχουν πιο τεχνολογικά προηγμένους και αποτελεσματικούς τρόπους περίθαλψης και τελικά πιο ικανοποιημένους ασθενείς (ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ BIANEΞ). Επίσης, δεν παραλείπει να εκπαιδεύει ακόμη και τους φροντιστές των ασθενών, τους ίδιους τους ασθενείς και τις οικογένειες τους, ώστε να κατανοούν καλύτερα τις παθήσεις τους. Εκτός αυτών, για να κρατήσει υψηλό επίπεδο προσωπικού, εντάσσει και στα υπόλοιπα στελέχη της επιπλέον προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα παραγωγής, ποιοτικού ελέγχου, προώθησης προϊόντων και χρήσης σύγχρονων τεχνολογιών. (Vianex S.A. sub-anthropino, 2024).

Ένα αναπόσπαστο κομμάτι της επιχειρηματικής λειτουργίας της εταιρείας, είναι τα θέματα ασφάλειας του χώρου εργασίας και υγείας τους περιβάλλοντος της. Γι αυτό, επιδιώκει να ελαχιστοποιεί τους κινδύνους υγείας, ατυχημάτων και τραυματισμών μέσω της ανάπτυξης των ικανοτήτων και της συνεχής εκπαίδευσης τους προσωπικού της σε ειδικά θέματα, για τον εντοπισμό κινδύνων στα θέματα αποκατάστασης της υγείας και της ασφάλειας. (ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ BIANEΞ). Έτσι, αναδεικνύεται η σημαντικότητα της ατομικής ευθύνης και συνεισφοράς του κάθε εργαζομένου, για την προστασία και την επικράτηση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Η BIANEΞ καταφέρνει να “συμμαχήσει” με τις ραγδαίες τεχνολογικές αλλαγές του κλάδου, μέσω του Τμήματος Έρευνας και Ανάπτυξης(E&A), το οποίο είναι υπεύθυνο για τη δημιουργία νέων προϊόντων, την ανάπτυξη νέων φαρμακοτεχνικών μορφών και τη βελτίωση των μεθόδων παραγωγής και φύλαξης. Μέσω της καινοτομίας, του σύγχρονου εξοπλισμού και των εξειδικευμένων επιστημόνων που εκπαιδεύονται και ενημερώνονται συνεχώς, το E&A στοχεύει στην ανταγωνιστικότητα και στην συνεχή πρόοδο της εταιρείας(Vianex S.A. sub-ereyna, 2024). Παράλληλα, υλοποιεί δράσεις ένταξης και ανάπτυξης νέου εργατικού δυναμικού από ερευνητικά κέντρα και ελληνικά πανεπιστήμια, όπως για παράδειγμα μαθητεία και πρακτική άσκηση(Internship), σε όλα τα επίπεδα δομής της εταιρείας, δίνοντας δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης σε νέους επιστήμονες. (Newsroom, 2024).

Συνολικά, ο Όμιλος BIANEΞ θεωρεί τους ανθρώπινους πόρους ως το σημαντικότερο κεφάλαιο της, για την μεγιστοποίηση της αποδοτικότητας των υπηρεσιών και ολικά της

οργάνωσης. Για αυτόν τον λόγο επενδύει στην εκπαίδευση και την ανάπτυξη τους, ενθαρρύνοντας τη συνεχή βελτίωση και την καινοτομία, διασφαλίζοντας παράλληλα την ποιότητα και την ασφάλεια των προϊόντων και των υπηρεσιών της. (*Vianex S.A. sub-anthropino*, 2024). Τέλος και ο εργαζόμενος από την πλευρά του, απολαμβάνει την δουλειά του, γιατί νιώθει ότι βρίσκεται και εργάζεται σε έναν οργανισμό, ο οποίος τον εξελίσσει και τον αναπτύσσει, ενισχύοντας την παραγωγικότητα του και κάνοντας την εργασία του πιο ενδιαφέρουσα και ελκυστική για εκείνον.

## 2.3 Προσέλκυση και Επιλογή Προσωπικού

Η BIANEΞ, η κορυφαία φαρμακευτική εταιρεία στην Ελλάδα, έχει καταξιωθεί όχι μόνο για τα προϊόντα και τις υπηρεσίες της, αλλά και για τις εξαιρετικές πολιτικές Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων που εφαρμόζει. Η επιτυχία της στην προσέλκυση και επιλογή προσωπικού βασίζεται σε στρατηγικές που ενσωματώνουν την καινοτομία, την εκπαίδευση και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Σε αυτό το κομμάτι της εργασίας, θα εξετάσουμε τις πολιτικές και τις πρακτικές προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού που ακολουθεί η BIANEΞ. Θα αναλύσουμε πώς αυτές οι πολιτικές προσαρμόζονται στις σύγχρονες συνθήκες εργασίας, όπως η εξ αποστάσεως εργασία, και θα αξιολογήσουμε τις τακτικές της εταιρείας για την προσέλκυση και επιλογή των κατάλληλων εργαζομένων.

### Χρήση Πλατφορμών Κοινωνικής Δικτύωσης

Η χρήση πλατφορμών κοινωνικής δικτύωσης αποτελεί βασικό εργαλείο στην προσέλκυση προσωπικού για τη BIANEΞ. Σύμφωνα με τη θεωρία του *Social Networking του Granovetter (1973)*, τα αδύναμα δίκτυα, δηλαδή οι σχέσεις που δεν είναι στενές, μπορούν να είναι εξαιρετικά αποδοτικά στην εύρεση νέων ευκαιριών. Η BIANEΞ αξιοποιεί αυτή τη θεωρία μέσω πλατφορμών όπως το LinkedIn, επιτρέποντας την άμεση επικοινωνία με δυνητικούς υποψήφιους από διαφορετικούς τομείς και γεωγραφικές περιοχές, ενισχύοντας και την πολυπολιτισμικότητα. Συγκεκριμένα, η εταιρεία χρησιμοποιεί στοχευμένες διαφημίσεις και επαγγελματικές αναρτήσεις για να αυξήσει την προβολή της σε εξειδικευμένους επαγγελματίες. Οι αναρτήσεις αυτές δεν περιορίζονται μόνο σε αγγελίες θέσεων εργασίας, αλλά περιλαμβάνουν επίσης πληροφορίες για την εταιρική κουλτούρα, τις αξίες και τις επιτυχίες της εταιρείας, προσελκύοντας έτσι υποψηφίους που μοιράζονται τις ίδιες αξίες και φιλοσοφίες. Επιπλέον, οι πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης επιτρέπουν στη BIANEΞ να εντοπίζει και να επικοινωνεί με υποψηφίους που μπορεί να μην αναζητούν ενεργά εργασία, αλλά είναι ανοιχτοί σε νέες ευκαιρίες. Αυτή η προσέγγιση επιτρέπει στην εταιρεία να διευρύνει το πεδίο αναζήτησης και να προσελκύσει υψηλής ποιότητας υποψηφίους. Η αξιοποίηση των κοινωνικών δικτύων για την προσέλκυση προσωπικού συμβάλλει επίσης στη διασφάλιση της διαφάνειας και της αυθεντικότητας, καθώς οι υποψήφιοι μπορούν να δουν αξιολογήσεις της εταιρείας, σχόλια και εμπειρίες από υπάρχοντες εργαζόμενους. Αυτό ενισχύει την εικόνα της BIANEΞ ως ελκυστικού εργοδότη και βοηθά στην προσέλκυση υποψηφίων που ταιριάζουν με την εταιρική κουλτούρα και τις αξίες. Συνοψίζοντας, η στρατηγική χρήση των πλατφορμών κοινωνικής δικτύωσης από

τη BIANEΞ επιτρέπει την αποτελεσματική προσέλκυση υψηλού επιπέδου υποψηφίων, αυξάνοντας την προβολή της εταιρείας και διευρύνοντας το πεδίο αναζήτησης ταλέντων. Αυτή η πρακτική, στηριζόμενη στη θεωρία των κοινωνικών δικτύων, συμβάλλει σημαντικά στην επιτυχημένη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας.

### Συνεργασίες με Πανεπιστήμια

Η BIANEΞ συνεργάζεται με πανεπιστήμια για την προσέλκυση νέων ταλέντων, εφαρμόζοντας στρατηγικές που ενισχύουν τη σύνδεση της εταιρείας με φοιτητές και νεαρούς επαγγελματίες. Αυτή η τακτική βασίζεται στην τεχνοκρατική προσέγγιση στη Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, η οποία δίνει έμφαση στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και γνώσεων (Becker, 1964). Μέσω προγραμμάτων πρακτικής άσκησης και συμμετοχής σε εκδηλώσεις καριέρας, η BIANEΞ ενσωματώνει ταλαντούχους νέους στον εργασιακό της χώρο, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους και να αποκτήσουν πολύτιμη εμπειρία. Τα προγράμματα αυτά επιτρέπουν στους φοιτητές να κατανοήσουν τον τρόπο λειτουργίας της εταιρείας και να εξοικειωθούν με τις απαιτήσεις και τις προκλήσεις της φαρμακευτικής βιομηχανίας. Επιπλέον, η συνεργασία με πανεπιστήμια δίνει τη δυνατότητα στη BIANEΞ να συμμετέχει ενεργά στην εκπαίδευση και την επαγγελματική ανάπτυξη των φοιτητών. Η εταιρεία παρέχει εξειδικευμένες διαλέξεις, σεμινάρια και εκπαιδευτικά προγράμματα που ενισχύουν τη γνώση και τις δεξιότητες των συμμετεχόντων, ενώ παράλληλα προβάλλει την εταιρική κουλτούρα και τις αξίες της. Αυτές οι πρωτοβουλίες βοηθούν τη BIANEΞ να δημιουργήσει μια δεξαμενή ταλέντων από τους οποίους μπορεί να επιλέξει μελλοντικούς εργαζομένους. Η συνεργασία με πανεπιστήμια επίσης ενισχύει την εικόνα της εταιρείας ως εργοδότη που επενδύει στην ανάπτυξη των νέων επαγγελματιών και προάγει την καινοτομία και την αριστεία. Συνοψίζοντας, οι συνεργασίες της BIANEΞ με πανεπιστήμια αποτελούν μια αποτελεσματική στρατηγική προσέλκυσης προσωπικού που βασίζεται στην τεχνοκρατική προσέγγιση, προάγοντας την ανάπτυξη δεξιοτήτων και δημιουργώντας ισχυρούς δεσμούς με τους μελλοντικούς επαγγελματίες της φαρμακευτικής βιομηχανίας.

### Αξιολόγηση Δεξιοτήτων και Προσωπικότητας

Η αξιολόγηση δεξιοτήτων και προσωπικότητας αποτελεί κεντρικό στοιχείο στη διαδικασία επιλογής προσωπικού της BIANEΞ, εξασφαλίζοντας την επιλογή των κατάλληλων υποψηφίων που ταιριάζουν τόσο στις απαιτήσεις της θέσης όσο και στην εταιρική κουλτούρα. Σύμφωνα με τη θεωρία του Job Fit του Kristof-Brown (2005), η ευθυγράμμιση μεταξύ των δεξιοτήτων του υποψηφίου και των απαιτήσεων της θέσης είναι κρίσιμη για την επιτυχία και την απόδοση του εργαζομένου. Η BIANEΞ ενσωματώνει αυτή τη θεωρία στη διαδικασία επιλογής της, χρησιμοποιώντας εξειδικευμένα τεστ και αξιολογήσεις που εξετάζουν τόσο τις τεχνικές δεξιότητες όσο και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των υποψηφίων. Τα τεστ δεξιοτήτων αξιολογούν την επάρκεια των υποψηφίων σε συγκεκριμένες επαγγελματικές γνώσεις και ικανότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων της θέσης. Αυτά τα τεστ μπορούν να περιλαμβάνουν πρακτικές ασκήσεις, προβλήματα προς επίλυση και άλλες δοκιμασίες που προσομοιώνουν τις πραγματικές συνθήκες εργασίας. Έτσι, η



εταιρεία διασφαλίζει ότι οι υποψήφιοι διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της θέσης από την πρώτη μέρα εργασίας τους.

Παράλληλα, η αξιολόγηση της προσωπικότητας των υποψηφίων επιτρέπει στη BIANEΞ να εκτιμήσει τον τρόπο με τον οποίο οι υποψήφιοι θα ενσωματωθούν στην υπάρχουσα ομάδα και κουλτούρα της εταιρείας. Χρησιμοποιώντας εργαλεία όπως τα ψυχομετρικά τεστ, η εταιρεία εξετάζει χαρακτηριστικά όπως η συνεργατικότητα, η προσαρμοστικότητα, η ηγετική ικανότητα και η διαχείριση του άγχους. Αυτή η διαδικασία βοηθά στην επιλογή υποψηφίων που όχι μόνο διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες, αλλά και τις προσωπικές ιδιότητες που θα τους επιτρέψουν να προσαρμοστούν και να ευδοκιμήσουν στο εργασιακό περιβάλλον της BIANEΞ. Η προσέγγιση της BIANEΞ στην αξιολόγηση δεξιοτήτων και προσωπικότητας συμβάλλει στη δημιουργία μιας δυναμικής και παραγωγικής ομάδας, μειώνοντας παράλληλα τον κίνδυνο προσλήψεων που δεν θα ταιριάζουν μακροπρόθεσμα με την εταιρεία. Αυτό το σύστημα διασφαλίζει ότι η εταιρεία επιλέγει υποψηφίους που είναι πλήρως εξοπλισμένοι για να επιτύχουν και να συμβάλλουν στην συνεχή ανάπτυξη και επιτυχία της BIANEΞ.

### Πολλαπλά Στάδια Συνεντεύξεων

Τα πολλαπλά στάδια συνεντεύξεων αποτελούν μια κεντρική τακτική στη διαδικασία επιλογής προσωπικού της BIANEΞ, προσφέροντας μια λεπτομερή και ολοκληρωμένη αξιολόγηση των υποψηφίων. Σύμφωνα με τη θεωρία των Σταδίων Επιλογής του Gatewood και του Field (2001), η χρήση πολλαπλών σταδίων αυξάνει την αξιοπιστία και την εγκυρότητα της διαδικασίας επιλογής. Στο πρώτο στάδιο, οι υποψήφιοι περνούν από μια προκαταρκτική συνέντευξη με το τμήμα Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων (ΔΑΠ). Σε αυτό το στάδιο, εξετάζονται βασικά προσόντα, δεξιότητες και επαγγελματική εμπειρία, καθώς και η γενική καταλληλότητα του υποψηφίου για την εταιρεία. Οι ερωτήσεις επικεντρώνονται σε τεχνικές δεξιότητες και βασικές γνώσεις που σχετίζονται με τη θέση. Στο δεύτερο στάδιο, οι υποψήφιοι συναντώνται με τους επικεφαλής των τμημάτων ή τις ομάδες στις οποίες θα εργαστούν. Αυτές οι συνεντεύξεις είναι πιο εξειδικευμένες και εστιάζουν σε πρακτικά προβλήματα, συγκεκριμένες περιπτώσεις και προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίσουν στη θέση εργασίας. Οι υποψήφιοι μπορεί να κληθούν να παρουσιάσουν παραδείγματα από την προηγούμενη επαγγελματική τους εμπειρία ή να επιλύσουν προβλήματα επί τόπου. Το τρίτο στάδιο περιλαμβάνει μια συνέντευξη με ανώτερα στελέχη της εταιρείας, όπου εξετάζεται η στρατηγική και μακροπρόθεσμη καταλληλότητα του υποψηφίου για την εταιρεία. Σε αυτό το στάδιο, οι ερωτήσεις μπορεί να περιλαμβάνουν τη φιλοσοφία του υποψηφίου για την ηγεσία, τις αξίες του και την ικανότητά του να συνεισφέρει στους στόχους και την ανάπτυξη της εταιρείας. Η διαδικασία πολλαπλών σταδίων συνεντεύξεων της BIANEΞ διασφαλίζει ότι κάθε υποψήφιος αξιολογείται σε βάθος από διαφορετικές οπτικές γωνίες και από διάφορα επίπεδα της ιεραρχίας. Αυτό βοηθά στην αποτροπή προκαταλήψεων και διασφαλίζει ότι η τελική επιλογή είναι όσο το δυνατόν πιο αντικειμενική και ακριβής. Μέσω αυτής της προσεκτικής και λεπτομερούς διαδικασίας, η BIANEΞ καταφέρνει να επιλέξει τους καλύτερους υποψηφίους που είναι πλήρως εξοπλισμένοι για να συμβάλλουν στην επιτυχία και την ανάπτυξη της εταιρείας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η BIANEΞ φημίζεται για την αριστεία της στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων, επιδεικνύοντας ένα σύγχρονο και στρατηγικό προσανατολισμό. Η επιτυχία της στη διαδικασία προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού ενσωματώνει καινοτόμες στρατηγικές που αναδεικνύουν τη δέσμευσή της για συνεχή εξέλιξη και ποιότητα. Η αξιοποίηση πλατφορμών κοινωνικής δικτύωσης, όπως το LinkedIn, ενισχύει την προβολή της και επιτρέπει τη διεύρυνση του πεδίου αναζήτησης υψηλού επιπέδου υποψηφίων. Οι συνεργασίες με πανεπιστήμια και τα προγράμματα πρακτικής άσκησης προάγουν την ανάπτυξη νέων ταλέντων, ενώ η συστηματική αξιολόγηση δεξιοτήτων και προσωπικότητας διασφαλίζει την επιλογή των καταλληλότερων υποψηφίων. Η εφαρμογή της διαδικασίας πολλαπλών σταδίων συνεντεύξεων εξασφαλίζει μια διεξοδική αξιολόγηση και ενισχύει την ακριβή επιλογή των υποψηφίων. Συνολικά, η στρατηγική της BIANEΞ στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού αναδεικνύει τη δέσμευσή της για αριστεία και συνεχή εξέλιξη. Οι στρατηγικές αυτές της επιτρέπουν να προσελκύει και να επιλέγει τους καλύτερους επαγγελματίες, ενσωματώνοντάς τους αποτελεσματικά στην εταιρεία. Αυτό ενισχύει τη θέση της στην αγορά και διασφαλίζει τη συνεχή ανάπτυξή της ως ηγέτιδας στη φαρμακευτική βιομηχανία.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΠΗΓΕΣ

Vianex S.A. (2024, March 31). Wikipedia. [https://en.wikipedia.org/wiki/Vianex\\_S.A](https://en.wikipedia.org/wiki/Vianex_S.A).

Greece, C. (2021, July 8). *Diamonds of the Greek Economy: Βράβευση της BIANEΞ - Οι επιχειρήσεις “διαμάντια” για το 2021*. CNN.gr. <https://www.cnn.gr/oikonomia/epixeiriseis/story/273271/diamonds-of-the-greek-economy-vraveysi-tis-vianex-oi-epixeiriseis-diamantia-gia-to-2021>

Newsroom. (2024, January 8). *Βραβείο Φήμης στον φαρμακευτικό κλάδο για τη BIANEΞ*. CNN.gr. <https://www.cnn.gr/oikonomia/epixeiriseis/story/399701/vraveio-fimis-ston-farmakeftiko-klado-gia-ti-vianeks>

Newsroom. (2024, June 14). *Η BIANEΞ στη 2η θέση της κορυφαίας λίστας με τους πιο ελκυστικούς εργοδότες στην Ελλάδα για το 2024*. CNN.gr. <https://www.cnn.gr/oikonomia/anaptyxi/story/424411/h-vianeks-sti-2i-thesi-tis-koryfaias-listas-me-tous-pio-elkystikoys-ergodotes-stin-ellada-gia-to-2024>

Greece, C. (2022, June 9). *Η BIANEΞ Α.Ε. στην 7η θέση της λίστας με τους πιο ελκυστικούς εργοδότες στην Ελλάδα για το 2022*. CNN.gr. <https://www.cnn.gr/oikonomia/epixeiriseis/story/315793/h-vianex-a-e-stin-7i-thesi-tis-listas-me-toys-pio-elkystikoys-ergodotes-stin-ellada-gia-to-2022>

Newsroom. (2022, November 1). ΕΛ.Ε.ΑΝ.Α: Αύξηση 80% των κλήσεων στη Γραμμή Ψυχολογικής Υποστήριξης μέσα σε έναν χρόνο. CNN.gr.  
<https://www.cnn.gr/ellada/story/335282/el-e-an-a-kata-80-afksithikan-oi-kliseis-gia-ti-gra-mmi-psyxologikis-ypostirixis-mesa-se-enan-xrono>

Newsroom. (2023, November 30). Η BIANEΞ και το μη-κερδοσκοπικό σωματείο Be-Live ενώνουν για άλλη μία φορά τις δυνάμεις τους. CNN.gr.  
<https://www.cnn.gr/oikonomia/epixeiriseis/story/394119/i-vianeks-kai-to-mi-kerdoskopik-o-somateio-be-live-enoun-gia-alli-mia-fora-tis-dynameis-tous>

Newsroom. (2022, June 1). Νέα μεγάλη δωρεά από τον Όμιλο BIANEΞ στην Πυροσβεστική Ακαδημία. CNN.gr.  
<https://www.cnn.gr/ellada/story/314627/nea-megali-dorea-apo-ton-omilo-vianex-stin-pyr-osvestiki-akadimia>

Vianex. (n.d.). Www.vianex.gr. Retrieved June 29, 2024, from  
<https://www.vianex.gr/etairia/sub-anthropino>

( PDF ) A Theory of Human Motivation. (n.d.). Www.livrosgratis.com.br.  
<https://www.livrosgratis.com.br/ler-livro-online-88633/a-theory-of-human-motivation>

Tan, S. K. (2013, September). Herzberg's Two-Factor Theory on Work Motivation: Does it Works for Todays Environment? ResearchGate.  
[https://www.researchgate.net/publication/262639924\\_Herzberg](https://www.researchgate.net/publication/262639924_Herzberg)

(PDF) Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. (n.d.). ResearchGate.  
[https://www.researchgate.net/publication/259280583\\_Work-Family\\_Balance\\_A\\_Review\\_and\\_Extension\\_of\\_the\\_Literature](https://www.researchgate.net/publication/259280583_Work-Family_Balance_A_Review_and_Extension_of_the_Literature)

ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ BIANEΞ ΟΙ Αξίες και οι Αρχές μας Η Βάση της Επιτυχίας μας. (n.d.). Retrieved July 2, 2024, from  
[https://www.vianex.gr/img/pdf/VE23071\\_HR.pdf](https://www.vianex.gr/img/pdf/VE23071_HR.pdf)

Elnaga, A., & Imran, A. (2019). The effect of training on employee performance. In European Journal of Business and Management (Vol. 5, Issue 4, pp. 137–147). European Journal of Business and Management.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/234624593.pdf>

ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ BIANEΞ ΟΙ Αξίες και οι Αρχές μας Η Βάση της Επιτυχίας μας. (n.d.). Retrieved July 2, 2024, from  
[https://www.vianex.gr/img/pdf/VE23071\\_HR.pdf?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTAAR3e\\_sDzwIGaCOLYnCC5L8I8uvT5xGHSOL\\_HSf8jSUEqLJip3UeUirQ-GAPw\\_aem\\_G4tM\\_Ug8878ee-Nan\\_AOpQ](https://www.vianex.gr/img/pdf/VE23071_HR.pdf?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTAAR3e_sDzwIGaCOLYnCC5L8I8uvT5xGHSOL_HSf8jSUEqLJip3UeUirQ-GAPw_aem_G4tM_Ug8878ee-Nan_AOpQ)

Vianex. (n.d.). Www.vianex.gr. Retrieved July 2, 2024, from  
<https://www.vianex.gr/etairia/sub-ereyna>

Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. American journal of sociology

*Becker, G.S. (1964) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. University of Chicago Press, Chicago.*

*Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. Personnel Psychology, 58(2), 281–342.*

*Gatewood, R. and Field, H. (2001) Human Resource Selection. Harcourt Brace & Company, Orlando.*