



HR MANAGEMENT

Ανασκόπηση

SEPTEMBER 2023 – AUGUST 2024



1. Στρατολόγηση και Πρόσληψη (Recruitment & Hiring)

- Ανάπτυξη και ανάρτηση αγγελιών εργασίας.
- Ανάλυση αναγκών πρόσληψης.
- Προεπιλογή υποψηφίων (screening).
- Οργάνωση και διεξαγωγή συνεντεύξεων.
- Αξιολόγηση υποψηφίων.
- Επικοινωνία με υποψηφίους για αποδοχή ή απόρριψη προσφοράς.
- Διαδικασία ενσωμάτωσης (**onboarding**) νέων εργαζομένων.

Η διαδικασία εφαρμόζεται. Χρειάζεται σχεδιασμός και εφαρμογή του πλάνου ένταξης (εταιρική παρουσίαση κλπ)
Πρόγραμμα υιοθεσίας σε εξέλιξη.



2. Εκπαίδευση και Ανάπτυξη (Training & Development)

- Οργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και σεμιναρίων.
- Δημιουργία προγραμμάτων ανάπτυξης ηγετικών δεξιοτήτων.
- Αξιολόγηση αναγκών εκπαίδευσης προσωπικού.
- Συνεργασία με εξωτερικούς συνεργάτες για εκπαίδευση.
- Παρακολούθηση της προόδου των εργαζομένων μέσω εκπαιδεύσεων.

Η διαδικασία δεν εφαρμόζεται για το διοικητικό προσωπικό. Στους εργαζόμενους παραγωγής, συσκευασίας γίνεται εκπαίδευση on the job, rotation.



3. Διαχείριση Απόδοσης (Performance Management)

- Καθορισμός στόχων για εργαζόμενους και τμήματα.
- Τακτική ανατροφοδότηση για την απόδοση εργαζομένων.
- Οργάνωση ετήσιων αξιολογήσεων απόδοσης.
- Ανάπτυξη προγραμμάτων βελτίωσης της απόδοσης.
- Παροχή κινήτρων και ανταμοιβών για καλή απόδοση.

Έχει συνταχθεί η διαδικασία παρακολούθησης και διαχείρισης απόδοσης. Είναι σε εξέλιξη για έγκριση και εφαρμογή.



4. Διαχείριση Εργασιακών Σχέσεων (Employee Relations)

- Διαχείριση παραπόνων και διαφορών μεταξύ εργαζομένων.
- Ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών που προάγουν την καλή συνεργασία.
- Οργάνωση δραστηριοτήτων ενίσχυσης ομαδικού πνεύματος (team building).
- Διευκόλυνση επικοινωνίας μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης.

Η διαδικασία εφαρμόζεται. Γίνονται εβδομαδιαίες συναντήσεις με τους ομάδάρχες Α και Β για την επίλυση Προβλημάτων, την ευθυγράμμιση στους κανόνες. Γίνονται προσωπικές συναντήσεις για την λύση παραπόνων Και διαφορών μεταξύ εργαζομένων. Φιλτράρονται από το HR τα θέματα και ενημερώνεται η Διοίκηση.



5. Αμοιβές και Παροχές (Compensation & Benefits)

- Καθορισμός μισθών και παροχών σύμφωνα με την αγορά.
- Διαχείριση άλλων παροχών.
- Αναθεώρηση μισθών και μπόνους με βάση την απόδοση.
- Προγραμματισμός προγραμμάτων κινήτρων και επιβραβεύσεων.

Έχει συνταχθεί η διαδικασία αμοιβών –κριτήρια για τον καθορισμό μισθών. Είναι σε εξέλιξη για έγκριση και εφαρμογή.



6. Συμμόρφωση και Νομικές Υποχρεώσεις (Compliance & Legal Requirements)

- Διασφάλιση συμμόρφωσης με την εργατική νομοθεσία (ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ).
- Διαχείριση πειθαρχικών διαδικασιών και παραβάσεων πολιτικών.
- Ενημέρωση εργαζομένων για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους.
- Τήρηση των αρχείων προσωπικού σύμφωνα με τον νόμο. (ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ).

Έχει συνταχθεί η διαδικασία πειθαρχικών ποινών. Είναι σε εξέλιξη για έγκριση, ενημέρωση των εργαζομένων και εφαρμογή.



7. Υγεία και Ευημερία (Health & Wellbeing)

- Προγράμματα ευεξίας για τους εργαζόμενους.
- Παροχή υποστήριξης για την ψυχική υγεία.
- Θέσπιση εβδομαδιαίου προγράμματος υγιεινού σνακ για τους εργαζόμενους
- Δωρεάν παροχή νερού
- Δωρεάν υγιεινό σνακ στους εργαζόμενους βάσει εβδομαδιαίου πλάνου
- Διαχείριση προγραμμάτων ασφάλειας στο χώρο εργασίας.
- Δώρα εργαζομένων και εκδηλώσεις σε γιορτές (Χριστούγεννα, Γιορτή Γυναίκας, Απόκριες, Πάσχα)
- Δώρα στα παιδιά των εργαζομένων (Χριστούγεννα)

Η διαδικασία εφαρμόζεται. Υπάρχει περιθώριο ανάπτυξης επιπλέον κοινωνικών εκδηλώσεων (π.χ. κοπή πίτας)



8. Διαχείριση Αποχωρήσεων (Offboarding)

- Διαδικασία αποχώρησης εργαζομένων (εθελοντική ή απολύσεις).
- Διενέργεια exit interviews για συλλογή feedback.
- Διασφάλιση επιστροφής εταιρικών περιουσιακών στοιχείων.

Η διαδικασία εφαρμόζεται. Χρειάζεται καλύτερος προγραμματισμός για τις συνεντεύξεις αποχώρησης, λόγω μη παρουσίας του HR όλες τις ημέρες της εβδομάδας.



9. Στρατηγικός Σχεδιασμός Ανθρώπινου Δυναμικού (HR Strategy)

- Προγραμματισμός αναγκών προσωπικού
- Διαμόρφωση Ρόλων
- Ανάπτυξη Περιγραφών Θέσεων
- Οργανωτική Δομή – Επίπεδα ιεραρχίας – Εύρος αποφάσεων
- Σχεδιασμός HR στρατηγικών 2025 (ακολουθεί στην παρουσίαση)
- Προϋπολογισμός τμήματος HR



HR MANAGEMENT

Στόχοι 2025



Στρατηγικοί Στόχοι του Τμήματος HR 2024-2025

Οι στόχοι αυτοί πρέπει να είναι ευθυγραμμισμένοι με τη συνολική στρατηγική της εταιρείας και να ενισχύουν την αποστολή της.

- **Αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων:** Παροχή εργαλείων και εκπαίδευσης για την ενίσχυση της απόδοσης.
- **Μείωση της διαρροής ταλέντων:** Δημιουργία πολιτικών για τη βελτίωση της διατήρησης εργαζομένων.
- **Ενίσχυση της κουλτούρας και των αξιών της εταιρείας:** Προώθηση εταιρικής κουλτούρας που αυξάνει την εμπιστοσύνη και την αφοσίωση των εργαζομένων.
- **Βελτίωση της προσέλκυσης ταλέντων:** Καθορισμός μιας ελκυστικής διαδικασίας προσλήψεων που ανταγωνίζεται την αγορά.
- **Ανάπτυξη ηγεσίας:** Ανάπτυξη προγραμμάτων που θα προετοιμάσουν τα μελλοντικά στελέχη της εταιρείας.



SWOT Analysis

για το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού (HR)

ΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ <ul style="list-style-type: none">• Διαρκώς αναπτυσσόμενη εταιρεία• Εξειδικευμένο Προσωπικό• Υψηλός χρόνος υπηρεσίας των εργαζομένων /αφοσίωση	ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ <ul style="list-style-type: none">• Εσωτερικά Προγράμματα Εκπαίδευσης• Αποτελεσματική Διαχείριση Διαφορετικότητας• Αποχωρήσεις εργατικού δυναμικού• Προσωποπαγείς θέσεις• Πλάνο ανάπτυξης και απόδοσης ανά εργ/νο
ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ <ul style="list-style-type: none">• Εκπαίδευση και ανάπτυξη• Ενίσχυση εργασιακού κλίματος• Προβολή της εταιρικής εικόνας της εταιρείας• Προσέλκυση ταλέντων	ΑΠΕΙΛΕΣ <ul style="list-style-type: none">• Εξάντληση και Επαγγελματική Κόπωση (Burnout)• Ανταγωνισμός στην αγορά για Ταλέντα• Τουρισμός και ανθρώπινο δυναμικό



Δείκτες μέτρησης αποτελεσματικότητας διαδικασιών HR

- # Αποχωρήσεις
- Χρόνος πλήρωσης κενής θέσης
- Ικανοποίηση εργαζομένων (έρευνα)
- Δείκτης Δέσμευσης Εργαζομένων
- Αποτελεσματικότητα εκπαίδευσης
- Σύνδεση Εργαζομένων με Στρατηγικούς Στόχους – συμμετοχή σε projects
- Μέσος Χρόνος Κάλυψης Κενών Θέσεων
- Ποσοστό Προαγωγών από Εσωτερικούς Υποψηφίους
- Δείκτης Παραγωγικότητας Εργαζομένων
- Κόστος Ανά Πρόσληψη
- Διατήρηση Ταλέντων σε Στρατηγικές Θέσεις
- Ποσοστό Συμμετοχής Εργαζομένων σε Προγράμματα Εκπαίδευσης
- Συμμόρφωση με Πολιτικές και Κανονισμούς



Projects 2025

- Πρόγραμμα μαθητείας για θέσεις στην παραγωγή/συντήρηση
- Έρευνα εσωτερικού κλίματος
- Πιστοποίηση Great Place to Work & Best Work places
- Εταιρική Κοινωνική πολιτική σε συνεργασία με τους εργαζόμενους
- Διαδικασία Υιοθεσίας νέων εργαζομένων
- Διαδικασία Extra Mile (Διαγωνισμός καλύτερης ιδέας)
- Green Cretamel (ομάδα εργασίας)
- Καινοτομία & Τεχνολογία (ομάδα εργασίας)
- Εταιρική παρουσίαση (video, ποσοτικοί και ποιοτικοί δείκτες) για προσέλκυση και induction νέων εργαζομένων
- Διατμηματικές συναντήσεις (μηνιαία) με στελέχη τμημάτων
- Ιστοσελίδα υποκατηγορία ΚΑΡΙΕΡΑ ΣΤΗΝ CRETAMEL (κείμενα, διαδικασία cv, gtp)



Η διαδικασία ενσωμάτωσης (onboarding) νέων εργαζομένων είναι μια κρίσιμη διαδικασία που βοηθά τους νέους υπαλλήλους να ενσωματωθούν γρήγορα και αποτελεσματικά στην εταιρεία. Η διαδικασία περιλαμβάνει τα εξής βασικά βήματα:

Στάδια Διαδικασίας Ενσωμάτωσης (Onboarding)

Προετοιμασία Πριν από την Άφιξη

Δημιουργία ενός ενημερωτικού πακέτου (οδηγός εταιρείας, πολιτικές, φόρμες). Εξασφάλιση ότι το γραφείο, ο εξοπλισμός και οι λογαριασμοί email/λογισμικού είναι έτοιμοι. Ενημέρωση της ομάδας για την άφιξη του νέου εργαζομένου.

Ημέρα Υποδοχής

Καλωσόρισμα από τον διευθυντή/προϊστάμενο ή τον υπεύθυνο HR. Ξενάγηση στους χώρους της εταιρείας. Παρουσίαση των βασικών μελών της ομάδας και συνεργατών. Παροχή όλων των απαραίτητων πληροφοριών σχετικά με τη θέση εργασίας.

Ενημέρωση για Πολιτικές και Διαδικασίες

Παρουσίαση των βασικών πολιτικών και κανονισμών της εταιρείας. Υπογραφή των απαιτούμενων νομικών εγγράφων και συμβολαίων. Εκπαίδευση για χρήση εσωτερικών συστημάτων και λογισμικών.

Εκπαίδευση και Ανάθεση Καθηκόντων

Παροχή εκπαίδευσης σχετικά με τις αρμοδιότητες της θέσης. Παρουσίαση των αναμενόμενων στόχων και προτεραιοτήτων της δουλειάς. Ανάθεση ενός μέντορα ή συναδέλφου για την υποστήριξη του νέου εργαζομένου.

Αξιολόγηση της Προόδου

Τακτικές συναντήσεις με τον διευθυντή ή υπεύθυνο HR για ανατροφοδότηση. Αναθεώρηση της απόδοσης του νέου υπαλλήλου στις πρώτες εβδομάδες και μήνες. Προσαρμογή των στόχων και υποστήριξη για τυχόν προκλήσεις.

Επιβεβαίωση Ενσωμάτωσης

Μετά από 3-6 μήνες, επανεξέταση της συνολικής απόδοσης. Οριστική ενσωμάτωση στην ομάδα, με συνεχή ανατροφοδότηση και ανάπτυξη.



Τεχνολογία – Εργαλεία HR Management

Σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (Human Resource Management System - HRMS)

Από τη διαχείριση δεδομένων εργαζομένων μέχρι τη μισθοδοσία, τις προσλήψεις, την εκπαίδευση, τις αμοιβές, τη διαχείριση ταλέντων, τη δέσμευση εργαζομένων, την επικοινωνία και τη συμμετοχή των εργαζομένων, τα συστήματα HRM βοηθούν τα στελέχη HR να διαχειρίζονται τις καθημερινές τους διαδικασίες με ακρίβεια και ασφάλεια.

Λειτουργίες:

- Διαχείριση αρχείων εργαζομένων (προσωπικά στοιχεία, αξιολογήσεις, άδειες).
- Παρακολούθηση παρουσιών και ωρών εργασίας.
- Διαχείριση μισθοδοσίας και παροχών.
- Παρακολούθηση συμμόρφωσης με την εργατική νομοθεσία.

Παραδείγματα εργαλείων: [SingularLogic](#)



Σύστημα Διαχείρισης Προσλήψεων (Applicant Tracking System - ATS)

Εργαλείο που βοηθά στη διαχείριση της διαδικασίας προσλήψεων, από την ανάρτηση αγγελιών εργασίας έως την επιλογή των κατάλληλων υποψηφίων.

Λειτουργίες:

Παρακολούθηση και διαχείριση υποψηφίων.

Αυτόματη αξιολόγηση βιογραφικών και κάλυψης κριτηρίων.

Διαχείριση συνεντεύξεων και επικοινωνία με υποψηφίους.

Οργάνωση της διαδικασίας προσλήψεων μέσω μιας ενιαίας πλατφόρμας.

Παραδείγματα εργαλείων: Entersoft



Εργαλεία Διαχείρισης Απόδοσης (Performance Management Tools)

Λογισμικό που βοηθά στη διαχείριση και την αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων, επιτρέποντας την παρακολούθηση στόχων και ανατροφοδότησης.

Λειτουργίες:

- Καθορισμός και παρακολούθηση στόχων απόδοσης.

- Παροχή ανατροφοδότησης σε πραγματικό χρόνο και αξιολογήσεις απόδοσης.

- Καθορισμός σχεδίων ανάπτυξης και βελτίωσης.

- Υποστήριξη συστημάτων 360° ανατροφοδότησης.

Παραδείγματα εργαλείων: Lattice, SAP



Action Plan 2025

1. Βελτίωση της Προσέλκυσης Ταλέντων

Δράσεις:

- Ανάπτυξη καμπάνιας **employer branding** για την ενίσχυση της εικόνας της εταιρείας ως εργοδότη.
- Χρήση πλατφορμών κοινωνικών δικτύων (π.χ., LinkedIn) για την προσέλκυση εξειδικευμένων υποψηφίων.
- Δημιουργία στρατηγικών συνεργασιών με εκπαιδευτικά ιδρύματα και πανεπιστήμια για την προσέλκυση νέων ταλέντων.

Υπεύθυνοι: Τμήμα Μάρκετινγκ - HR

Χρονοδιάγραμμα: Ιανουάριος – Ιούνιος 2025

Κρίσιμοι Δείκτες Απόδοσης (KPIs):

Μείωση του χρόνου κάλυψης θέσης (Time to Fill) κατά ..%.
Αύξηση του ποσοστού αποδοχής προσφορών κατά ..%.
Αύξηση της ποιότητας προσλήψεων βάσει αξιολογήσεων.



Action Plan 2025

Αξιολόγηση Απόδοσης, Ανάπτυξη και Διατήρηση Ταλέντων

Δράσεις:

- Σχεδιασμός εξατομικευμένων **πλάνων ανάπτυξης καριέρας** για κάθε εργαζόμενο, με βάση τις δεξιότητες και τους στόχους του.
- Εφαρμογή ετήσιου προγράμματος **εκπαίδευσης και ανάπτυξης** με έμφαση στις ηγετικές δεξιότητες και την τεχνική κατάρτιση.
- Διεξαγωγή τακτικών **αξιολογήσεων απόδοσης** και ανατροφοδότησης με συγκεκριμένους στόχους ανάπτυξης.

Υπεύθυνοι: Τμήμα HR – Προϊστάμενοι τμημάτων

Χρονοδιάγραμμα: Ιανουάριος – Δεκέμβριος 2025

KPIs:

Συμμετοχή των εργαζομένων σε προγράμματα εκπαίδευσης κατά 20%.
Αύξηση του ποσοστού εσωτερικών προαγωγών κατά 5%.
Βελτίωση της παραγωγικότητας κατά 10%.



Action Plan 2025

Βελτίωση της Εμπειρίας των Εργαζομένων

Δράσεις:

- Διεξαγωγή **ερευνών ικανοποίησης** εργαζομένων σε τακτική βάση (ανά εξάμηνο) για την κατανόηση των αναγκών τους.
- Δημιουργία προγράμματος **αναγνώρισης και επιβράβευσης** για τους εργαζομένους με στόχο την ενίσχυση του ηθικού.
- Ανάπτυξη πλάνου εκδηλώσεων για τους εργαζόμενους και τις οικογένειες τους

Υπεύθυνοι: Τμήμα HR, Προϊστάμενοι Τμημάτων

Χρονοδιάγραμμα: Φεβρουάριος – Νοέμβριος 2025

KPIs:

Μέτρηση της ικανοποίησης εργαζομένων

Μείωση του ποσοστού αποχωρήσεων κατά 10%.

Μέτρηση της δέσμευσης των εργαζομένων (Employee Engagement)



Action Plan 2025

Αύξηση της Αποτελεσματικότητας και Αυτοματοποίηση των HR Διαδικασιών

Δράσεις:

- Ενσωμάτωση **HRMS (Human Resource Management System)** για την αυτοματοποίηση των διαδικασιών μισθοδοσίας, αδειών και παρακολούθησης παρουσιών.
- Χρήση εργαλείων **HR analytics** για την ανάλυση των δεδομένων HR
- Υλοποίηση **ψηφιακών εργαλείων αξιολόγησης απόδοσης** για την ταχύτερη και ακριβέστερη παρακολούθηση της απόδοσης των εργαζομένων.

Υπεύθυνοι: Τμήμα HR, IT

Χρονοδιάγραμμα: Ιανουάριος – Σεπτέμβριος 2025

KPIs:

Μείωση του χρόνου διαχείρισης διαδικασιών HR
Αύξηση της χρήσης HR analytics για τη λήψη αποφάσεων
Βελτίωση της ακρίβειας στην παρακολούθηση της απόδοσης εργαζομένων.



Προϋπολογισμός Action Plan 2025

1. Κόστος για Προσέλκυση Ταλέντων

- **Employer Branding Καμπάνια** (συμπεριλαμβανομένης διαφήμισης και social media): €5,000
- **Πρώθηση Θέσεων Εργασίας σε Πλατφόρμες** (LinkedIn, facebook): €500
- **Στρατηγικές Συνεργασίες με εκπαιδευτικά ιδρύματα** (συμπεριλαμβανομένων εκδηλώσεων): €1.000

2. Κόστος για Ανάπτυξη και Διατήρηση Ταλέντων

- **Εκπαίδευση και Ανάπτυξη** (ετήσιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα): €
- **Λογισμικό Διαχείρισης Απόδοσης** (για τη διεξαγωγή αξιολογήσεων): €
- **Προγράμματα Mentoring και Coaching**: €

3. Κόστος για Βελτίωση της Εμπειρίας των Εργαζομένων

- **Έρευνες Ικανοποίησης** (εργαλεία και ανάλυση): €3,000 - €8,000.
- **Πρόγραμμα Αναγνώρισης και Επιβράβευσης**: €

4. Κόστος για Ενίσχυση Σχέσεων

- **Δράσεις και Εκδηλώσεις** : €10,000 - €20,000.

5. Κόστος για Αυτοματοποίηση και Βελτίωση Αποτελεσματικότητας

- **Εφαρμογή HRMS (Human Resource Management System)**: €