



ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ

1. Διοργάνωση
2. Στόχος των Βραβείων HR Excellence Awards
3. Θεματικές Ενότητες/ Κατηγορίες Βραβείων HR Excellence Awards
4. Αναλυτική Περιγραφή κατηγοριών
5. Στάδια Αξιολόγησης
6. Κριτήρια Αξιολόγησης
7. Επιτροπές
8. Υποψηφιότητες/Συμμετοχές
9. **Επικοινωνία & Προβολή**
10. Τέλος Συμμετοχής
11. Αποδοχή Κανονισμού

1. Η Διοργάνωση

Το **Ελληνικό Ινστιτούτο Μάνατζμεντ Ανθρώπινου Δυναμικού** (ΕΙΜΑΔ) της Ελληνικής Εταιρίας Διοικήσεως Επιχειρήσεων (ΕΕΔΕ), διοργανώνει για τρίτη φορά τα βραβεία **HR Excellence Awards (HREA)**.

2. Στόχος των Βραβείων HR Excellence Awards

Οι ραγδαίες εξελίξεις, προκλήσεις και αλλαγές στο ευρύτερο οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό περιβάλλον και οι δυσμενείς συνθήκες που βιώνει η Ελλάδα, με άμεσες επιπτώσεις στους εργαζόμενους και στις επιχειρήσεις, καθιστούν επιτακτική την ανάγκη συμμετοχής και κινητοποίησης όλων των ενδιαφερομένων μερών για την αντιμετώπιση και επίλυση προβλημάτων που αφορούν στη Διοίκηση του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Ο θεσμός των HREA επιδιώκει να ενθαρρύνει και να στηρίζει έμπρακτα, όσους δραστηριοποιούνται στο χώρο του Ανθρώπινου Δυναμικού, οριοθετώντας το πλαίσιο μέσω του οποίου θα εντοπίζονται, θα αναδεικνύονται, θα δημοσιοποιούνται και θα επιβραβεύονται επιτυχημένες πρακτικές. Οι πρακτικές αυτές οφείλουν να προσθέτουν αξία στη λειτουργία και στα συνολικά αποτελέσματα των επιχειρήσεων και να αποτελούν φωτεινά παραδείγματα προς μίμηση στο τομέα διοίκησης και ανάπτυξης του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Ο θεσμός των **HR Excellence Awards** στοχεύει:

1. Στην ανάδειξη και επιβράβευση βέλτιστων πρακτικών και επιτυχημένων στρατηγικών τις οποίες εφάρμοσαν επιχειρήσεις στην Ελλάδα σε θέματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, δημιουργώντας αξία και ενισχύοντας την ανταγωνιστικότητα και ανάπτυξη τους.
2. Στην παρουσίαση καινοτομιών, εργαλείων και μεθοδολογιών που αναπτύχθηκαν από επαγγελματίες, φοιτητές, ερευνητές, ακαδημαϊκούς του χώρου του HR.

3. Στην προσέλκυση και συμμετοχή ενός μεγάλου αριθμού διαγωνιζομένων από τον χώρο της Διοίκησης και Ανάπτυξης του Ανθρώπινου Δυναμικού από τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.

3. Θεματικές Ενότητες και Κατηγορίες των Βραβείων HR Excellence Awards

Οι τρεις θεματικές ενότητες στις οποίες μπορούν να διαγωνιστούν οι συμμετέχοντες εκτείνονται σε ένα ευρύ πεδίο γύρω από: (1) τα Συστήματα & Πρακτικές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, (2) την Οργανωσιακή Αλλαγή & Καινοτομία και (3) **την Ηγεσία στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (Leadership in HR Management)** και περιλαμβάνουν τις ακόλουθες δώδεκα ~~επ~~κατηγορίες βραβείων:

1^η Θεματική Ενότητα – Συστήματα & Πρακτικές Διοίκησης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (HR Systems & Practices)

- 1.1. Στελέχωση, ένταξη και ενσωμάτωση (Recruitment/sourcing, onboarding and assimilation)
- 1.2. Εκπαίδευση και Ανάπτυξη (Training and Development)
- 1.3. Διοίκηση της Απόδοσης – Κουλτούρα υψηλής απόδοσης (Performance Management - High Performance Culture)
- 1.4. Ολοκληρωμένα συστήματα αμοιβών, παροχών και κινήτρων (Total Reward Management)
- 1.5. Διοίκηση Ταλέντων & Διαδοχή (Talent Management & Succession Planning)
- 1.6. Τεχνολογία στο HR (HR Technology)

2^η Θεματική Ενότητα – Οργανωσιακή Αλλαγή & Καινοτομία (Organizational Change & Innovation)

- 2.1. Εξαγορές και συγχωνεύσεις (Mergers and Acquisitions)
- 2.2. Διαχείριση οργανωσιακών αλλαγών (Managing Change)
- 2.3. Επαναπροσδιορισμός κουλτούρας και εσωτερική επικοινωνία. (Cultural Change and Internal Communication)
- 2.4. Ψυχολογικά υγιές εργασιακό περιβάλλον (Psychologically Healthy Working Environment) - Ευεξία & Ψυχική υγεία (Wellness & Wellbeing)

3^η Θεματική Ενότητα – Ηγεσία στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (Leadership in HR Management)

- 3.1. Ηγεσία και Αριστεία στο Ανθρώπινο Δυναμικό (Leadership and People Excellence)
- 3.2. Στρατηγική Ανάπτυξη Μονάδων HR (HR Departments Strategic Development)

4. Αναλυτική Περιγραφή Κατηγοριών

1^η Θεματική Ενότητα – Συστήματα & Πρακτικές Διοίκησης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

Αφορά συστήματα, πολιτικές και διαδικασίες διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού που σχεδιάστηκαν σε τοπικό ή διεθνές επίπεδο και υλοποιήθηκαν από τις επιχειρήσεις στην Ελλάδα.

1.1. Στελέχωση, ένταξη και ενσωμάτωση (Recruitment/Sourcing, onboarding and assimilation)

Στην πιο ολοκληρωμένη στρατηγική στελέχωσης ανθρώπινου δυναμικού, ένταξης τους στη επιχείρηση και στην θέση εργασίας τους με επιτυχία και ενσωμάτωσης τους στην κουλτούρα, αρχές και τον σκοπό της επιχείρησης με επιτυχία και αποτελεσματικότητα.

Στην κατηγορία αυτή οι υποψήφιος επιχειρήσεις καλούνται να παρουσιάσουν ολοκληρωμένες προσεγγίσεις προγραμματισμού αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό, διαδικασίες στελέχωσης θέσεων εργασίας με τους κατάλληλους ανθρώπους την κατάλληλη στιγμή και προγράμματα ένταξης και ενσωμάτωσης των νέο-προσληθέντων ανεξαρτήτως ιεραρχικού επιπέδου και θέσης εργασίας, με σκοπό την ταχεία ένταξη τους στην κουλτούρα της επιχείρησης και την επιτυχή ανάληψη των καθηκόντων και ευθυνών τους με στόχο την υψηλή απόδοση τους στο προσδοκώμενο αποτέλεσμα και στην παραγωγικότητα. Καλούνται οι υποψήφιος επιχειρήσεις να παρουσιάσουν σχετικούς δείκτες απόδοσης (KPIs – key performance indicators) για να τεκμηριώσουν την επιτυχημένη εφαρμογή των εν λόγω στρατηγικών και προγραμμάτων.

1.2 Εκπαίδευση και Ανάπτυξη (Training and Development)

Στην πιο επιτυχημένη εφαρμογή διαχείρισης εκπαίδευσης και ανάπτυξης και η πιο επιτυχημένη στρατηγική εκπαίδευσης και ανάπτυξης

Στην κατηγορία αυτή, οι κριτές θα αναζητήσουν αυτούς που επένδυσαν αποτελεσματικά στην ανάπτυξη των ανθρώπων τους μέσω προγραμμάτων εκπαίδευσης, μέσω εφαρμογής πρακτικών coaching ή mentoring. Οι υποψήφιοι θα πρέπει να συμπεριλάβουν λεπτομέρειες για την επιχειρηματική ανάγκη, την στρατηγική που αναπτύχθηκε και τον τρόπο που επικοινωνήθηκε στους εργαζόμενους. Απαιτείται τεκμηρίωση της επιτυχίας και των οφελών που επέφερε

το συγκεκριμένο πρόγραμμα καθώς και της δέσμευσης της Ανώτατης Διοίκησης σε θέματα Ανάπτυξης και Εκπαίδευσης.

1.3 Ομάδες Υψηλής Απόδοσης – Κουλτούρα υψηλής απόδοσης (Performance Management - High Performance culture)

Το συγκεκριμένο βραβείο αναγνωρίζει επιτυχημένες ομάδες εργαζομένων που κατάφεραν με καλή συνεργασία, επικοινωνία και συντονισμό με άλλες ομάδες, να πετύχουν λειτουργική αποτελεσματικότητα και οικονομικά οφέλη. Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να παρουσιάσουν με σαφήνεια και να τεκμηριώσουν με δείκτες και μετρήσιμα αποτελέσματα τους στόχους που επετεύχθησαν και την ικανοποίηση των εργαζομένων για το αποτέλεσμα. Οι συμμετοχές σε αυτή την ενότητα μπορεί να αφορούν συγκεκριμένα έργα και στοιχεία που καταδεικνύουν την επιτυχημένη προσέγγιση που υιοθετήθηκε.

1.4 Ολοκληρωμένα συστήματα αμοιβών, παροχών και κινήτρων (Total Reward Management)

Η ανάδειξη επιτυχημένων ολοκληρωμένων συστημάτων αμοιβών, παροχών και κινήτρων, οι οποίες θα περιλαμβάνουν πληροφορίες που αφορούν στην στρατηγική, τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την επικοινωνία των εν λόγω συστημάτων.

Οι καιροί απαιτούν από τους εργαζομένους να αποδίδουν περισσότερα με λιγότερα. Ειδικά, σε περιόδους κρίσης ο επανασχεδιασμός και η υλοποίηση ολοκληρωμένων συστημάτων αμοιβών, συμβάλουν καθοριστικά στην παρακίνηση των εργαζομένων, στη δημιουργία αισθήματος δικαιοσύνης, διατηρώντας ταυτόχρονα υψηλά επίπεδα απόδοσης και παραγωγικότητας με μειωμένες οικονομικές απολαβές, αλλά με υψηλό αίσθημα δικαιοσύνης και ειλικρινή επικοινωνία και ενημέρωση.

1.5 Διοίκηση Ταλέντων & Διαδοχή – (Talent Management & Succession Planning)

Σε αυτή την κατηγορία οι υποψήφιοι επιχειρήσεις καλούνται να περιγράψουν τον τρόπο με τον οποίο ορίζουν, εντοπίζουν, διαχειρίζονται και αναπτύσσουν τα ταλέντα, τους κύριους ρόλους που εμπλέκονται στη διαχείριση ταλέντων, καθώς και τους τρόπους παρακολούθησης και μέτρησης της αποτελεσματικότητας της στρατηγικής διαχείρισης ταλέντων. Επίσης, καλούνται να παρουσιάσουν επιτυχημένες πρακτικές διαχείρισης και προγραμματισμού διαδοχής στον οργανισμό.

1.6 Τεχνολογία στο HR – (HR Technology)

Οι κριτές αναζητούν οργανισμούς που έχουν χρησιμοποιήσει την τεχνολογία για να ενισχύσουν την αποτελεσματικότητα της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού. Αυτό θα πρέπει να έχει επιτευχθεί μέσω της εισαγωγής και υλοποίησης IT εφαρμογής και συστημάτων ανάλυσης, on line recruitment, e-learning platforms, HR analytics και reporting, employee self-service κλπ. Ο νικητής θα είναι αυτός που κατάφερε να

αποδείξει μία δημιουργική και καινοτόμο προσέγγιση, αξιοποιώντας, κατά το μέγιστο δυνατό βαθμό, την τεχνολογία, προς όφελος της επιχείρησης/ομάδας και να τεκμηριώσει τη δημιουργία προστιθέμενης αξίας και απόδοσης στην επένδυση (ROI).

2^η Θεματική Ενότητα – Οργανωσιακή Αλλαγή & Καινοτομία

Καινοτόμες προσεγγίσεις και πρακτικές, πρωτοβουλίες και δράσεις, που αφορούν τη διαχείριση οργανωσιακών αλλαγών που επηρέασαν σημαντικά το ανθρώπινο δυναμικό και οι οποίες σχεδιάστηκαν και εφαρμόστηκαν με επιτυχία από τις επιχειρήσεις.

2.1 Εξαγορές & Συγχωνεύσεις – (Mergers & Acquisitions)

Η Επιτροπή Αξιολόγησης αναζητά υποψηφιότητες από επιχειρήσεις οι οποίες έχουν ολοκληρώσει ένα πρόγραμμα διαχείρισης εργαζομένων στο πλαίσιο Εξαγορών & Συγχωνεύσεων τους τελευταίους 12 μήνες. Θα εξεταστούν ο σκοπός και οι στόχοι του προγράμματος, ο τρόπος επικοινωνίας της αλλαγής και η εφαρμογή του προγράμματος. Επίσης, οι κριτές θα προσμετρήσουν την ικανότητα της επιχείρησης και της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού να ανταπεξέλθουν στις δυσκολίες εφαρμογής της αλλαγής και θα αναζητήσουν συγκεκριμένα στοιχεία που αποδεικνύουν έμπρακτα την επιτυχία του προγράμματος.

2.2 Διαχείριση Οργανωσιακών Αλλαγών - (Managing Change)

Η Επιτροπή Αξιολόγησης αναζητά υποψηφιότητες από επιχειρήσεις οι οποίες έχουν ολοκληρώσει προγράμματα οργανωσιακής αλλαγής τους τελευταίους 12 μήνες, **τα οποία επηρέασαν σε μεγάλο βαθμό** τους εργαζόμενους και **περιελάμβαναν προγράμματα Διαχείρισης Αλλαγών, όπως:** Outplacement, **Survivors' Syndrome**, Outsourcing, **Διαχείριση Συγκρούσεων στον Εργασιακό χώρο κ.α.**

Θα εξεταστούν ο σκοπός και οι στόχοι του προγράμματος, ο τρόπος επικοινωνίας της αλλαγής και η εφαρμογή του προγράμματος **που υιοθετήθηκε**. Επίσης, οι κριτές θα προσμετρήσουν την ικανότητα της επιχείρησης και της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού να ανταπεξέλθουν στις δυσκολίες εφαρμογής της αλλαγής και θα αναζητήσουν συγκεκριμένα στοιχεία που αποδεικνύουν έμπρακτα την επιτυχία του προγράμματος.

2.3 Επαναπροσδιορισμός Κουλτούρας & Εσωτερική Επικοινωνία – (Cultural Change & Internal Communication)

Η Επιτροπή Αξιολόγησης αναζητά υποψηφιότητες από επιχειρήσεις οι οποίες έχουν ολοκληρώσει ένα πρόγραμμα επαναπροσδιορισμού της κουλτούρας ή ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα εσωτερικής επικοινωνίας τους τελευταίους 12 μήνες.

Θα εξεταστούν ο σκοπός και οι στόχοι του προγράμματος και ο τρόπος υλοποίησης του προγράμματος. Επίσης, οι κριτές θα προσμετρήσουν την ικανότητα της επιχείρησης και της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού να ανταπεξέλθουν σε δυσκολίες και προκλήσεις υλοποίησης και θα αναζητήσουν συγκεκριμένα στοιχεία που αποδεικνύουν έμπρακτα την επιτυχία του προγράμματος.

2.4 Ψυχολογικά υγιές εργασιακό περιβάλλον (Psychologically Healthy Working Environment) - Ευεξία & Ψυχική υγεία (Wellness & Wellbeing)

Το συγκεκριμένο βραβείο αναφέρεται στην αναγνώριση ελληνικών επιχειρήσεων οι οποίες έχουν αντιληφθεί την άμεση σύνδεση μεταξύ της ευεξίας του ανθρώπινου δυναμικού και της αποτελεσματικότητας στον εργασιακό χώρο και εφαρμόζουν με επιτυχία ένα σύνολο πρωτοβουλιών, ενεργειών και καινοτόμων δράσεων για την προαγωγή ενός ψυχολογικά υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Το βραβείο σκοπό έχει να αναδείξει τις προσπάθειες που εφαρμόστηκαν με θετικό αποτέλεσμα από τις επιχειρήσεις, έχοντας ως στόχο να διατηρήσουν ή να ενισχύσουν την καλή ψυχολογία, το ηθικό και την αισιοδοξία των εργαζομένων, μειώνοντας ταυτόχρονα τους παράγοντες που αυξάνουν το άγχος και την ανασφάλεια στον εργασιακό χώρο. Με αυτό τον τρόπο οι επιχειρήσεις επενδύουν στην ανάπτυξη μίας υγιούς εταιρικής κουλτούρας όπου τόσο οι εργαζόμενοι όσο και ο οργανισμός μπορούν να διαπρέψουν. Θα βραβευθούν επιτυχημένες πρακτικές, συστήματα, εργαλεία, προγράμματα, πολιτικές και διαδικασίες κ.α, που εφαρμόστηκαν και συνέβαλαν θετικά στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας στον εργασιακό χώρο αλλά και στη δημιουργία προστιθέμενης αξίας και οφελών για τον εργαζόμενο, την επιχείρηση και την κοινωνία γενικότερα.

Μεταξύ άλλων, θα αξιολογηθούν τα κάτωθι:

- Ανάπτυξη και υλοποίηση Πολιτικών & Διαδικασιών σε θέματα του ανθρώπινου παράγοντα που υποκρύπτουν υψηλό ρίσκο
- Υποστήριξη και συμβουλευτική καθοδήγηση των εργαζομένων
- Υποστήριξη και διαχείριση αιφνίδιων τραυματικών γεγονότων και κρίσιμων καταστάσεων
- Εκπαίδευση – προγράμματα προσωπικής ανάπτυξης και απόκτησης δεξιοτήτων
- Εφαρμογή προγραμμάτων πρόληψης και προαγωγής της ψυχικής υγείας και ευεξίας (**Employee Assistance Programmes – EAP**)
- Διαχείριση χρόνιων ασθενειών και ατυχημάτων στον εργασιακό χώρο
- Διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων
- Καμπάνιες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης
- Εντοπισμός και διαχείριση συμπεριφοριστικών επικινδυνοτήτων
- Υποστήριξη του Ανθρώπινου Δυναμικού σε οργανωσιακές αλλαγές (π.χ. μείωση προσωπικού, εξαγορές & συγχωνεύσεις κ.α.), καθώς και
- Έρευνες σε ψυχοκοινωνικά θέματα.
- **Διαμεσολάβηση στον Εργασιακό Χώρο**

3^η Θεματική Ενότητα – Ηγεσία στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού

Αφορά πολιτικές, πρακτικές και διαδικασίες προγραμμάτων ή συστημάτων που σχετίζονται με θέματα στρατηγικής σημασίας και ηγεσίας σε Μονάδες HR, που εφαρμόζονται με επιτυχία από τις επιχειρήσεις.

3.1 Ηγεσία και Αριστεία στο Ανθρώπινο Δυναμικό (Leadership and People Excellence)

Στην κατηγορία αυτή αναζητούνται ηγετικές παρεμβάσεις σε Μονάδες HR, προκειμένου να διασφαλίσουν την ευθυγράμμιση των Μονάδων και των επιχειρηματικών στόχων και προτεραιοτήτων των οργανισμών. Επίσης, αναζητούνται επιτυχημένες πρακτικές οργάνωσης της Μονάδας Ανθρώπινου Δυναμικού, δημιουργίας νέων ρόλων, εξειδικευμένων δεικτών απόδοσης KPIs, ή δράσεων που προωθούν την αριστεία στο HR.

3.2 Στρατηγική Ανάπτυξη Μονάδων HR – (HR Departments Strategic Development)

Οι κριτές θα αναζητήσουν την πιο δημιουργική και ολοκληρωμένη στρατηγική και πρακτική για την ανάπτυξη Μονάδων HR, τους στόχους καθώς και τον τρόπο που αυτή εφαρμόστηκε, επιφέροντας ουσιαστικά οφέλη και βελτίωση στον τρόπο οργάνωσης, λειτουργίας και απόδοσης, επιδρώντας θετικά στην παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα της ομάδας, του τμήματος ή/και της επιχείρησης συνολικά.

5. Στάδια Αξιολόγησης

Κάθε υποψηφιότητα αξιολογείται σε δύο στάδια:

5.1 Στάδιο Οργάνωσης, Νομιμοποίησης και ελέγχου

Στο Στάδιο αυτό εξετάζεται εάν οι υποψηφιότητες πληρούν τα τυπικά κριτήρια συμμετοχής και ανταποκρίνονται στο πνεύμα και στο πλαίσιο της κατηγορίας βραβείου που διαγωνίζονται.

5.2 Στάδιο Αξιολόγησης και Βαθμολόγησης

Στο στάδιο αυτό αξιολογούνται και βαθμολογούνται οι υποψηφιότητες εκείνες που προκρίθηκαν από το προηγούμενο στάδιο

6. Κριτήρια Αξιολόγησης

6.1 Κριτήρια Αξιολόγησης και Βαρύτητες

Κάθε υποψηφιότητα αξιολογείται και βαθμολογείται σύμφωνα με τα παρακάτω κριτήρια:

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	% ΒΑΡΥΤΗΤΑΣ
Περιγραφή και ανάλυση του προβλήματος (περιγραφή του προβλήματος και ανάλυση των αναγκών που προέκυψαν) Business Case Analysis	10%
Σχεδιασμός, ανάπτυξη και υλοποίηση ενεργειών (περιγραφή του αρχικού σχεδιασμού, ανάπτυξη του έργου και εφαρμογή/υλοποίηση της λύσης) Solution Design and Implementation	50%
Επίδραση στα Επιχειρηματικά αποτελέσματα σε σχέση με τους στρατηγικούς στόχους (περιγραφή της επίδρασης που είχε η εφαρμογή της λύσης στα επιχειρησιακά αποτελέσματα-στοιχεία και δείκτες απόδοσης (key performance indicators) που επηρεάστηκαν σημαντικά. Impact on business vs Objectives & Goals	40%

6.2 Κλίμακα Βαθμολόγησης

Για τη βαθμολόγηση των υποψηφιοτήτων θα χρησιμοποιηθεί 5-βάθμια κλίμακα επί της βαρύτητας των κριτηρίων (βλέπε 6.1)

Όπου:

5 = Εξαιρετική /Βέλτιστη Πρακτική

4 = Πολύ καλή Πρακτική

3 = Αρκετά καλή Πρακτική

2 = Ικανοποιητική Πρακτική

1 = Μέτρια προσπάθεια

Ο μέσος όρος της βαθμολόγησης θα ανάγεται στο 100 και η υποψηφιότητα θα πρέπει να συγκεντρώνει συνολική βαθμολόγηση ως ακολούθως :

Ποσοστό ίσο ή μεγαλύτερο 90% ($\geq 90\%$)

- Η «περίπτωση» καλύπτει σε εξαιρετικά μεγάλο βαθμό τα κριτήρια αξιολόγησης και θεωρείται «Βέλτιστη Πρακτική». Λαμβάνει το Χρυσό Βραβείο

Ποσοστό από 80 έως 89.9% ($\geq 80\% \ \& \ \leq 89.9\%$)

- Η «περίπτωση» καλύπτει σε πολύ καλό βαθμό τα κριτήρια αξιολόγησης και θεωρείται «Πολύ Καλή Πρακτική». Λαμβάνει το Αργυρό Βραβείο

Ποσοστό από 70 έως 79.9% ($\geq 70\% \ \& \ \leq 79.9\%$)

- Η «περίπτωση» καλύπτει σε αρκετά καλό βαθμό τα κριτήρια αξιολόγησης και θεωρείται «Αρκετά Καλή Πρακτική». Λαμβάνει το Χάλκινο Βραβείο

Ποσοστό από 60.0% έως 69.9% ($\geq 60\% \ \& \ \leq 69.9\%$)

- Η «περίπτωση» καλύπτει σε καλό βαθμό τα κριτήρια αξιολόγησης και θεωρείται «Ικανοποιητική Πρακτική». Λαμβάνει Τιμητική Διάκριση.

Ποσοστό ίσο ή μικρότερο του 59.9% ($\leq 59.9\%$)

- Η «περίπτωση» καλύπτει σε μέτριο βαθμό τα κριτήρια αξιολόγησης, θεωρείται «Μέτρια Πρακτική» και δεν λαμβάνει κανένα βραβείο.

Σε κάθε **Θεματική Ενότητα** θα απονέμονται έως 3 βραβεία, στις 3 υποψηφιότητες με τη μεγαλύτερη βαθμολόγηση.

Η υποψηφιότητα που θα συγκεντρώνει την υψηλότερη βαθμολογία, και εφόσον ανήκει στην Κατηγορία Χρυσό Βραβείο, θα κερδίζει το **Platinum HR Excellence Award of the Year**.

7. Επιτροπές

Κάθε ένα από τα δύο στάδια που προαναφέρθηκαν, υποστηρίζεται αντίστοιχα από τις παρακάτω δύο Επιτροπές

A) Επιτροπή Οργάνωσης, Νομιμοποίησης και Ελέγχου

Απαρτίζεται από μέλη της Διοικούσας Επιτροπής του ΕΙΜΑΔ και ανώτατα στελέχη μέλη του ΕΙΜΑΔ της ΕΕΔΕ με εμπειρία στο χώρο της Διοίκησης του Ανθρώπινου Δυναμικού. Συγκαλείται τον μήνα Σεπτέμβριο για να εξετάσει τις υποψηφιότητες για τα HREA και να παραπέμψει προς τελική αξιολόγηση στην Επιστημονική Επιτροπή Αξιολόγησης.

Ρόλος και Αρμοδιότητες:

- Η ενεργή συμμετοχή τους στην οργάνωση του Θεσμού και της τελετής βράβευσης
- Η νομιμοποίηση και ο έλεγχος των τυπικών κριτηρίων των υποψηφιοτήτων
- Η πρώτη ανάγνωση και αξιολόγηση της πληρότητας του περιεχομένου των υποψηφιοτήτων βάσει των κριτηρίων.
- Η παρουσίαση προτάσεων στην Επιτροπή Αξιολόγησης & Βαθμολόγησης προς τελική αξιολόγηση, βαθμολόγηση και απόφαση.

B) Επιτροπή Αξιολόγησης και Βαθμολόγησης

Απαρτίζεται από την Πρόεδρο ή αντιπρόεδρο της Δ.Ε. του ΕΙΜΑΔ, τον Πρόεδρο ή αντιπρόεδρο του Τομέα Ηγεσίας, HR Directors, Καθηγητές Πανεπιστημίων και επιστημονικούς πραγματογνώμονες εκπροσώπους του Investors in People UK. www.iip.uk

Ρόλος & Αρμοδιότητες:

- Η αξιολόγηση και βαθμολόγηση των υποψηφιοτήτων που ενέκρινε η Επιτροπή Οργάνωσης, Νομιμοποίησης και Ελέγχου σύμφωνα με τα τεθέντα κριτήρια αξιολόγησης
- Η λήψη τελικής απόφασης των επικρατέστερων υποψηφιοτήτων ανά θεματική ενότητα σύμφωνα με τη συνολική βαθμολογία
- Η ανακοίνωση των νικητών για κάθε θεματική ενότητα, στο πλαίσιο ειδικής εκδήλωσης από τον επικεφαλής της Επιτροπής.

Στις παραπάνω επιτροπές δεν μπορούν να συμμετέχουν ως μέλη, πρόσωπα τα οποία συνδέονται άμεσα με υποψηφιότητες που τέθηκαν για τα HR Excellence Awards.

Επίσης, μέλος της Επιτροπής Οργάνωσης, Νομιμοποίησης και Ελέγχου δεν μπορεί να συμμετέχει ως μέλος στην Επιτροπή Αξιολόγησης και Βαθμολόγησης και αντιστρόφως.

Όλα τα μέλη των Επιτροπών υπογράφουν ατομική δήλωση εχεμύθειας όσον αφορά την εμπιστευτικότητα και την μη δημοσιοποίηση των στοιχείων κάθε υποψηφιοτήτας σε οποιονδήποτε τρόπο.

Ανατροφοδότηση προς τους συμμετέχοντες

Εισάγεται η διαδικασία ανατροφοδότησης προς τις εταιρείες που θα συμμετάσχουν στον διαγωνισμό με την ολοκλήρωση της αξιολόγησης και της βράβευσης.

8. Υποψηφιότητες/Συμμετοχές

Δικαίωμα Υποψηφιότητας:

Συμμετοχή στη διαδικασία για τα HR Excellence Awards μπορούν να έχουν όσοι ενδιαφέρονται και πληρούν τα βασικά τυπικά κριτήρια από όλη την Ελλάδα σε μία ή και περισσότερες θεματικές ενότητες.

Ειδικότερα:

- Επιχειρήσεις (ιδιωτικές, δημόσιες)
- Ελεύθεροι Επαγγελματίες /Σύμβουλοι
- Φοιτητές / Ερευνητές
- Ειδική κατηγορία: Μη κερδοσκοπικοί Οργανισμοί / Ιδιωτικές Πρωτοβουλίες

Κάθε επιχείρηση μπορεί να υποβάλει μία ή περισσότερες υποψηφιότητες για μία ή περισσότερες κατηγορίες και ενότητες.

Εγκυρότητα Υποψηφιότητας:

Έγκυρες θεωρούνται οι συμμετοχές που έχουν κατατεθεί μέχρι την καθορισμένη καταληκτική ημερομηνία που ορίζεται από την εκάστοτε Οργανωτική Επιτροπή των Βραβείων **HR Excellence Awards** και συνοδεύονται από:

- Συμπληρωμένη αίτηση συμμετοχής σε έντυπη ή/και ηλεκτρονική μορφή.
- Παρουσίαση της υποψηφιότητας
- Αποδεικτικό τέλους συμμετοχής

Τρόπος Υποβολής Υποψηφιότητας

Η Παρουσίαση της υποψηφιότητας :

Γίνεται υποχρεωτικά σε μορφή κειμένου (word document) word document (Μέγιστη έκταση: 1500 λέξεις, Arial, 12pt, 1 ½ διάστημα).

Κάθε υποψηφιότητα θα πρέπει να περιλαμβάνει στο φάκελο της, τα ακόλουθα:

- i. Τους στόχους των ενεργειών που κρίνονται. Οι ενέργειες προς αξιολόγηση εντάσσονται σε συγκεκριμένο κριτήριο αξιολόγησης (βλέπε κεφάλαιο 6 - Σχεδιασμός, ανάπτυξη και υλοποίηση ενεργειών)
- ii. Τα στοιχεία της πρωτοτυπίας και της δημιουργικότητας στον τρόπο προσέγγισης του συγκεκριμένου προβλήματος Ανθρώπινου δυναμικού
- iii. Απτές αποδείξεις της επίδρασης της προσπάθειας με μετρήσιμα αποτελέσματα
- iv. Τους τρόπους ενθάρρυνσης παρόμοιων προσπαθειών στο μέλλον
- v. Τους λόγους για τους οποίους επιθυμούν να κερδίσουν το βραβείο στο Θεσμό των HREA
- vi. Τη ρητή δέσμευση της Ανώτατης Διοίκησης της επιχείρησης που λαμβάνει μέρος στον θεσμό των HREA.

Εκτός των παραρτημάτων και του υποστηρικτικού υλικού κάθε υποψηφιότητα πρέπει να συνοδεύεται υποχρεωτικά από τον λογότυπο της εταιρίας ή του Οργανισμού.

Οι ενδιαφερόμενοι θα πρέπει αρχικά να συμπληρώσουν το έντυπο εκδήλωσης ενδιαφέροντος για συμμετοχή τους στο Θεσμό «**HR Excellence Awards**» και να το αποστείλουν στην πιο κάτω διεύθυνση.

Για οποιαδήποτε διευκρίνιση ή πληροφορία σχετικά με τα «**HR Excellence Awards**», παρακαλούμε όπως επικοινωνήσετε:

- Μέσω e-mail: ima@eede.gr

- Με επιστολή στην ταχυδρομική διεύθυνση: Λεωφόρος Ιωνίας 200 & Ιακωβάτων 61 , 11144 Αθήνα

- Τηλεφωνικά: 210 2112000 (*713) κα Πολυξένη Ηλία

9. Επικοινωνία & Προβολή

Εκδήλωση Απονομής

Η εκδήλωση της απονομής των βραβείων είναι μία πολύ ιδιαίτερη στιγμή για τις διαγωνιζόμενες εταιρείες. Επιπλέον είναι μία ιδιαίτερη ευκαιρία για όσους κερδίσουν να γιορτάσουν και να προβάλλουν τον οργανισμό τους. Το ΕΙΜΑΔ της ΕΕΔΕ αναλαμβάνει τη διοργάνωση υψηλού επιπέδου εκδήλωσης για την απονομή των βραβείων με τη μέγιστη δυνατή προβολή.

Οι εταιρείες που θα βραβευθούν θα κληθούν να ετοιμάσουν ένα 3λεπτο video όπου θα παρουσιάζεται συνοπτικά η συγκεκριμένη δράση, καθώς και οι επιπτώσεις σε

επίπεδο επιχείρησης, αποτελεσμάτων και ανθρωπίνου δυναμικού. Περισσότερες λεπτομέρειες και οδηγίες θα δίνονται από το ΕΙΜΑΔ εγκαίρως προκειμένου οι εταιρείες που θα βραβευθούν να έχουν χρόνο να προετοιμαστούν για την τελετή απονομής. Οι εταιρείες που βραβεύονται θα μπορούν να συμμετέχουν δωρεάν στη γιορτή της απονομής με 5 στελέχη τους.

Στην εταιρεία που θα αποσπάσει το Βραβείο Platinum θα δοθεί η δυνατότητα να απευθύνει ένα επιπλέον 3λεπτο χαιρετισμό.

Στις εταιρείες που θα απονέμεται «Διάκριση» θα γίνεται μόνο απονομή και αναφορά του ονόματος της εταιρείας και του έργου που διακρίνεται και θα έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν δωρεάν στη γιορτή με 2 στελέχη τους.

Προβολή και Επικοινωνία

Κάθε βραβευόμενη πρακτική θα προβάλλεται δεόντως από την ΕΕΔΕ & το ΕΙΜΑΔ. Μεταξύ άλλων η προβολή και η επικοινωνία για κάθε πρακτική που θα αποσπάσει βραβείο θα γίνεται μέσω του HR Management Newsletter του ΕΙΜΑΔ, στο περιοδικό MANAGER, στο κανάλι SBC, στα ΜΜΕ, σε εσπερίδες, εκδηλώσεις και στο Ετήσιο Συνέδριο THE BIG HR DEBATE του ΕΙΜΑΔ καθώς και στην ειδική έκδοση αφιέρωμα στα HREA (HR Excellence Awards).

Οι εταιρείες που θα βραβευθούν θα έχουν τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν το logo των βραβείων στα έντυπα τους ή σε παρουσιάσεις τους.

9. Τέλος Συμμετοχής

Το τέλος συμμετοχής για κάθε υποψηφιότητα είναι 200 € πλέον Φ.Π.Α

Για πολλαπλές υποψηφιότητες, από την ίδια εταιρία ή οργανισμό, το τέλος συμμετοχής, πέραν της πρώτης είναι 100 € ανά συμμετοχή πλέον Φ.Π.Α

Σε περίπτωση απόσυρσης της υποψηφιότητας, το τέλος συμμετοχής δεν επιστρέφεται.

Μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί και ιδιωτικές πρωτοβουλίες δεν έχουν υποχρέωση τέλους συμμετοχής.

Δικαίωμα συμμετοχής έχουν προγράμματα που πραγματοποιήθηκαν ή ολοκληρώθηκαν σε χρονικές περιόδους που θα ανακοινώνονται από το ΕΙΜΑΔ της ΕΕΔΕ. Για τα **HR Excellence Awards 2015** δικαίωμα συμμετοχής έχουν προγράμματα που πραγματοποιήθηκαν ή ολοκληρώθηκαν τη χρονική περίοδο 1/1/2014 έως και σήμερα.

10. Αποδοχή Κανονισμού

Οι συμμετέχουσες Εταιρείες ή Οργανισμοί ή οι εκπρόσωποί τους ή τα πρόσωπα που υποβάλλουν την υποψηφιότητα δηλώνουν ότι οι προς αξιολόγηση, υποψηφιότητες τους υποβάλλονται νομίμως και σύμφωνα με τους όρους του παρόντος κανονισμού αποκλειστικά για το διαγωνισμό των HR Excellence Awards του ΕΙΜΑΔ της ΕΕΔΕ.

Κάθε συμμετέχων φέρει και την αποκλειστική ευθύνη έναντι παντός τρίτου και ιδίως της ΕΕΔΕ, του ΕΙΜΑΔ και των μελών των επιτροπών, για την ακρίβεια των στοιχείων που δηλώνει.

Το ΕΙΜΑΔ και η εκάστοτε Οργανωτική Επιτροπή των βραβείων HR Excellence Awards διατηρεί το δικαίωμα γνωστοποίησης στοιχείων σχετικά με τις συμμετοχές και την προώθηση της διοργάνωσης πχ πλήθος συμμετοχών, συμμετέχουσες εταιρείες, κατηγορίες προγραμμάτων ή ενεργειών.

Σε περίπτωση που η συμμετέχουσα Επιχείρηση ή Οργανισμός δεν επιθυμεί γνωστοποίηση ορισμένων στοιχείων της συμμετοχής της, αυτό θα πρέπει να αναφέρεται ρητά στην αίτηση υποψηφιότητας.

Τήρηση των όρων του Κανονισμού

Για τη διατήρηση του υψηλού επιπέδου και της αξίας του θεσμού είναι απαραίτητη η τήρηση όλων των όρων του Κανονισμού από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη (ΕΕΔΕ, ΕΙΜΑΔ, Μέλη Επιτροπών, Υποψήφιοι Εταιρείες). Αναμένεται από τους συμμετέχοντες στο διαγωνισμό να τηρήσουν αυστηρά τις καταληκτικές ημερομηνίες και τυχόν παρατάσεις αυτών, τη δομή, τα πεδία, την έκταση και την τεκμηρίωση των υποψηφιοτήτων τους.

Το ΕΙΜΑΔ διατηρεί το δικαίωμα ανάκλησης της διοργάνωσης, σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας.