

Περιεχόμενα

1. ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΚΥΡΙΑΚΟΥ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ	<u>ECONOMY TODAY 01/05/2021 σελ.21-25</u>
2. ΕΠΙΤΥΧΗΣ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΣΕ...	<u>ΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΟΣ 09/05/2021 σελ.24</u>
3. ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ ΚΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ...	<u>ΣΗΜΕΡΙΝΗ 09/05/2021 σελ.18</u>
4. ΤΑ ΤΕΣΣΕΡΑ ΣΤΥΛ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΤΟΥ RENSIS LIKERT	<u>ΠΟΛΙΤΗΣ 09/05/2021 σελ.23,40</u>
5. ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ	<u>ΧΑΡΑΥΓΗ 09/05/2021 σελ.37</u>



ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

ΚΟΡΥΦΑΙΑ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ Η ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΔΙΕΘΝΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ICT

Ο Πρόεδρος του Cyprus Tech Association, Κυριάκος Κυριάκου, εξηγεί ποιο ρόλο καλείται να διαδραματίσει ο Σύνδεσμος και πώς μπορεί να συμβάλει στην προσπάθεια για προσέλκυση επενδύσεων στην Κύπρο.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΣΤΗΝ EMILY MINTH
ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΕΣ: ΜΙΧΑΛΗΣ ΚΥΠΡΙΑΝΟΥ

«**Ο** στόχος για την προσέλκυση διεθνών εταιρειών ICT περνά μέσα από τις αναγκαίες μεταρρυθμίσεις που θα πρέπει να γίνουν προκειμένου η χώρα μας να αποτελεί έναν ελκυστικό επενδυτικό προορισμό». Το πιο πάνω τονίζει σε συνέντευξή του στο **Economy Today** ο Πρόεδρος του νεοσύστατου Συνδέσμου Cyprus Tech Association, **Κυριάκος Κυριάκου**. Στην συνέντευξή του ο κ. Κυριάκου εξηγεί ποιες μεταρρυθμίσεις θα πρέπει να γίνουν, πού υπάρχει αδυναμία, ποιες είναι οι προοπτικές και ποιες είναι οι προκλήσεις που θα πρέπει να αντιμετωπιστούν ώστε η Κύπρος να μπορεί να καταστεί ένας ιδανικός προορισμός για διεθνείς εταιρείες ICT αλλά και για επενδυτές. Τέλος, εκφράζει ικανοποίηση για το ενδιαφέρον που επιδεικνύει η πολιτεία ως προς την επίτευξη του στόχου αυτού.

ΟΡΑΜΑ
ΜΑΣ ΕΙΝΑΙ ΝΑ
ΚΑΤΑΣΤΗΣΟΥΜΕ
ΤΗΝ ΚΥΠΡΟ
ΙΔΑΝΙΚΟ
ΠΡΟΟΡΙΣΜΟ
ΓΙΑ ΔΙΕΘΝΕΙΣ
ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ICT

Ποιος είναι ο νεοσύστατος Σύνδεσμος Cyprus Tech Association και ποιο ρόλο καλείται να διαδραματίσει;

Ο Σύνδεσμος Cyprus Tech Association αποτελεί μια συνεργασία διεθνών εταιρειών οι οποίες εδώ και χρόνια έχουν επενδύσει στο νησί μας, υπό την αιγίδα του Κυπριακού Οργανισμού Προώθησης Επενδύσεων - Invest Cyprus. Οι εταιρείες είναι: NCR Cyprus, Amdocs Cyprus, Wargaming, Exness, 3CX, ETORO και MUFG ISFT. Στόχος και φιλοδοξία του Cyprus Tech Association είναι να δημιουργηθεί μια δυναμική πλατφόρμα για όλες τις διεθνείς εταιρείες ICT που είναι εγκατεστημένες στην Κύπρο, μέσω της οποίας θα έχουν την ευκαιρία να συζητήσουν, να προωθήσουν και να αντιμετωπίσουν κοινές προκλήσεις. Ο Σύνδεσμος θα εκπροσωπεί όλα τα μέλη του σε φόρουμ, δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, ενώ θα παρέχει καθοδήγηση σε βασικά στρατηγικά ζητήματα, συμπεριλαμβανομένης της σημασίας του τομέα του

1. ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΚΥΡΙΑΚΟΥ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Μέσο: ECONOMY TODAY

Ημ. Έκδοσης: . . .01/05/2021 Ημ. Αποδελτίωσης: . . .09/05/2021

Σελίδα: 22



1. ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΚΥΡΙΑΚΟΥ ΣΥΝΝΕΤΕΥΞΗ

Μέσο: ECONOMY TODAY

Ημ. Έκδοσης: . . .01/05/2021 Ημ. Αποδελτίωσης: . . .09/05/2021

Σελίδα: 23



ΣΥΝΝΕΤΕΥΞΗ

ICT σε οικονομικό και πολιτικό επίπεδο.

Ποιοι ήταν οι βασικότεροι λόγοι που οδήγησαν στη δημιουργία του Συνδέσμου;

Όραμά μας είναι να καταστήσουμε την Κύπρο ιδανικό προορισμό για διεθνείς εταιρείες ICT, γι' αυτό και ως Cyrgus Tech Association φιλοδοξούμε να δημιουργηθεί μια σωστή πλατφόρμα για όλες τις διεθνείς εταιρείες ICT που είναι εγκατεστημένες στην Κύπρο. Σκοπός μας είναι να αναδείξουμε τις τρέχουσες προκλήσεις και να προτείνουμε συγκεκριμένες δράσεις για ενίσχυση του κανονιστικού πλαισίου, με στόχο την ανάπτυξη ενός στέρεου **τεχνολογικού** οικοσυστήματος στην Κύπρο.

ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΑΣ

Ποιοι θα είναι οι πρώτοι, άμεσοι στόχοι σας και τι περιλαμβάνει μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα το στρατηγικό σας πλάνο;

Όπως έχω αναφέρει, όραμά μας είναι να μετατρέψουμε την Κύπρο σε έναν ιδανικό προορισμό για διεθνείς εταιρείες ICT. Για την επίτευξη του στόχου αυτού, θα πρέπει να συνεργαστούμε με την πολιτεία και με άλλους αρμόδιους φορείς, αφού, για να καρποφορήσει η προσπάθεια αυτή, χρειάζεται να γίνουν οι απαραίτητες μεταρρυθμίσεις. Μεταρρυθμίσεις οι οποίες θα παρέχουν κίνητρο σε υφιστάμενες εταιρείες να διατηρήσουν μακροπρόθεσμα την παραμονή τους στη χώρα μας και να προβούν σε νέες επενδύσεις, ενώ παράλληλα θα είναι ελκυστικές και θα παροτρύνουν και νέες εταιρείες να έρθουν και να επενδύσουν στην Κύπρο.

Ποιος είναι ο ρόλος και η εμπλοκή του Invest Cyrgus στον Σύνδεσμο; Και πώς μπορεί ο Σύνδεσμος να συμβάλει στις προσπάθειες που καταβάλλονται για προώθηση των ξένων επενδύσεων στη χώρα μας;

Ο Cyrgus Tech Association λειτουργεί κάτω από την αιγίδα του Κυπριακού Οργανισμού Προώθησης Επενδύσεων - Invest Cyrgus. Αποτελείται από εταιρείες που έχουν επενδύσει σημαντικά στο νησί μας, άρα γνωρίζουν ποια είναι τα πλεονεκτήματα και ποια τα μειονεκτήματα του προϊόντος της Κύπρου. Πιστεύουμε ότι ως Σύνδεσμος μπορούμε να συνεργαστούμε με την πολιτεία και άλλους αρμόδιους φορείς προκειμένου –όπως έχουμε αναφέρει– να γίνουν εκείνες οι μεταρρυθμίσεις που θα αυξήσουν τα πλεονεκτήματα και θα μειώσουν τα μειονεκτήματα της χώρας μας, ώστε το προϊόν μας να γίνει πιο ανταγωνιστικό. Θεωρούμε ότι οι μεταρρυθμίσεις θα πρέπει να είναι τέτοιες που το αποτέλεσμα να είναι win-win για την πολιτεία και τις εταιρείες ICT.



ΟΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΚΑΛΕΙΤΑΙ ΝΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΕΙ Ο ΤΟΜΕΑΣ ΤΟΥ ICT, ΚΑΙ ΔΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΩΝ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΚΑΘΟΔΟΥ ΝΕΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ, ΕΙΝΑΙ ΣΥΝΥΦΑΣΜΕΝΕΣ ΜΕ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΑΙΕΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΓΙΝΟΥΝ

ΟΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Ποιες προκλήσεις καλείται να αντιμετωπίσει ο τομέας του ICT στην Κύπρο;

Οι προκλήσεις που καλείται να αντιμετωπίσει ο τομέας του ICT, και δη ως προς το επίπεδο των επενδύσεων και της καθόδου νέων εταιρειών, είναι συυφασμένες με τις αναγκαίες μεταρρυθμίσεις που πρέπει να γίνουν. Ως προς την προσέλκυση των επενδύσεων, οι προκλήσεις σχετίζονται με διάφορα θέματα, όπως είναι για παράδειγμα η φορολογία σε εταιρικό και προσωπικό επίπεδο, το ανθρώπινο δυναμικό και

ζητήματα που σχετίζονται με τη μετανάστευση για προσέλκυση ταλέντων και εξειδικευμένου προσωπικού από τρίτες χώρες. Επιπλέον, θα πρέπει να αντιμετωπιστεί η γραφειοκρατία και τα αρμόδια τμήματα/φορείς του κράτους θα πρέπει να τύχουν περαιτέρω εξειδίκευσης για διευκόλυνση των διαδικασιών σε σχέση με τις υπηρεσίες που πρέπει να παρέχουν στις εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον τομέα αυτόν.

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ

Πώς μπορεί η τεχνολογία να συμβάλει στην ανάπτυξη της κυπριακής οικονομίας; Ποιες είναι οι προτάσεις και οι εισηγήσεις σας;

Τα τελευταία χρόνια, παρατηρείται μια ραγδαία μετατόπιση των πελατειακών συναλλαγών από τα παραδοσιακά κανάλια στα ηλεκτρονικά κανάλια. Η Ευρωπαϊκή Ένωση εκδίδει κανονισμούς και οδηγίες προς τα κράτη-μέλη, με σκοπό την προώθηση των ηλεκτρονικών συναλλαγών έναντι των παραδοσιακών. Πρόκειται για μια τάση που παρατηρείται σε όλους τους τομείς της οικονομίας, όπως είναι ο τραπεζικός τομέας, το λιανικό εμπόριο κ.ά. Επιπλέον, όλο και περισσότερες νέες επιχειρήσεις δραστηριοποιούνται με εφαρμογές στο διαδίκτυο, ενώ το Internet of Things (Διαδίκτυο των Πραγμάτων) έχει εισέλθει για τα καλά στη ζωή μας. Η πανδημία COVID-19 διαδραματίζει επίσης σημαντικό ρόλο, αφού μετά το ξέσπασμα της πανδημίας έχει επιταχυνθεί η μετατόπιση των πελατών των εταιρειών στα ηλεκτρονικά κανάλια εξυπηρέτησης. Αποτελεί επίσης γεγονός ότι σε περιόδους lockdown η ηλεκτρονική εξυπηρέτηση σε πολλές περιπτώσεις ήταν η μόνη διαθέσιμη επιλογή. Συνεπώς, θα λέγαμε πως η κυπριακή οικονομία είναι σε μεγάλο βαθμό εξαρτώμενη από την ανάπτυξη του τομέα του ICT, γι' αυτό και οι μεταρρυθμίσεις στον τομέα είναι κάτι περισσότερο από αναγκαίες για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας μας.

Ποια είναι η σχέση του Συνδέσμου με την πανεπιστημιακή κοινότητα;

Είμαστε ένας νεοσύστατος Σύνδεσμος και κατ'επέκταση οι σχέσεις μας με την **πανεπιστημιακή** κοινότητα

1. ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΚΥΡΙΑΚΟΥ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Μέσο: ECONOMY TODAY

Ημ. Έκδοσης: . . .01/05/2021 Ημ. Αποδελτίωσης: . . .09/05/2021

Σελίδα: 24



δεν έχουν ακόμα αναπτυχθεί, αν και σε προσωπικό επίπεδο όλα τα μέλη έχουμε επαφές, όπως και ο Invest Cyprus. Θα πρέπει να πούμε πως ένας από τους πρωταρχικούς στόχους του Συνδέσμου είναι η ανάπτυξη ταλέντων και τεχνογνωσίας σε όλες τις νέες τεχνολογίες και η απόκτηση δεξιοτήτων, ώστε η Κύπρος να καταφέρει να καταστεί προορισμός για εταιρείες του τομέα μας, οι οποίες θα έχουν τη δυνατότητα να εργοδοτήσουν τέτοια ταλέντα, αναγκαία για τους επιχειρηματικούς τους σκοπούς. Αν προχωρήσουμε στην υλοποίηση των αναγκών μεταρρυθμίσεων, τότε μεσοπρόθεσμα αυτό θα είναι εφικτό, αφού θα είναι πιο εύκολη η κάθοδος μεταναστών από τρίτες χώρες. Μακροπρόθεσμα, χρειάζεται να υπάρξει συνεργασία μεταξύ των πανεπιστημίων και των εταιρειών ICT, ώστε να «παράγουμε» περισσότερα και πιο ποιοτικά ταλέντα στην οικονομία. Ως Cyprus Tech Association, είμαστε ταγμένοι σε αυτόν τον στόχο, για συνεργασία δηλαδή με τα τοπικά πανεπιστήμια, τα οποία ολοένα

και ανεβάζουν το επίπεδο στην παγκόσμια αγορά και μπορούν να εξυπηρετήσουν με τη δική μας συμβολή τον κοινό μας στόχο.

ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ

Πώς βλέπετε και πώς αξιολογείτε τις προσπάθειες που καταβάλλονται από τις κυπριακές επιχειρήσεις για ψηφιακό μετασχηματισμό;

Η πανδημία COVID-19 έχει ωθήσει προς αυτή την κατεύθυνση και αναμένουμε ότι τα επόμενα χρόνια δεν θα υπάρχει άλλη επιλογή από τον ψηφιακό μετασχηματισμό. Η ίδια η αγορά είναι που θα δείξει τον δρόμο, η επιλογή δηλαδή των πελατών αλλά και των επιχειρήσεων προς τα ψηφιακά κανάλια εξυπηρέτησης, και βεβαίως οι μεταρρυθμίσεις που θα γίνουν και τα κίνητρα που θα δοθούν από το κράτος, την Ε.Ε. και άλλους φορείς. Μια θετική και σχετικά πρόσφατη εξέλιξη για τη χώρα μας ήταν η ίδρυση του Υφυπουργείου Έρευνας, Καινοτομίας και

ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΙΝΗΤΡΩΝ,
Η ΚΥΠΡΟΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΚΑΤΑΣΤΕΙ
ΙΔΑΝΙΚΟΣ ΠΡΟΟΡΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ICT
STARTUPS, ΕΠΕΝΔΥΟΝΤΑΣ ΕΤΣΙ
ΣΤΗ ΝΕΑ ΓΕΝΙΑ, ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ
ΟΠΟΙΑ ΓΕΝΝΙΟΥΝΤΑΙ ΟΙ ΝΕΕΣ
ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ Η ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ

1. ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΚΥΡΙΑΚΟΥ ΣΥΝΝΕΤΕΥΞΗ

Μέσο: ECONOMY TODAY

Ημ. Έκδοσης: . . .01/05/2021 Ημ. Αποδελτίωσης: . . .09/05/2021

Σελίδα: 25



Ψηφιακής Πολιτικής, η οποία θα βοηθήσει σημαντικά στην υλοποίηση αυτού του στόχου.

Με ποιο τρόπο θα στηρίξετε και θα συμβάλετε ως Σύνδεσμος στην ανάπτυξη και την προώθηση της καινοτομίας;

Ένας ακόμα στόχος μας είναι να ενταχθούν στον Σύνδεσμό μας ως μέλη και υφιστάμενες εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον τομέα μας. Αυτές οι εταιρείες είναι πολλές και κάποιες από αυτές έχουν ήδη προσφέρει στον τομέα της καινοτομίας στην Κύπρο. Πρόθεσή μας είναι να συνομιλήσουμε μαζί τους, να τις εντάξουμε στον Σύνδεσμό μας και με τη συνεργασία μας να προωθήσουμε την καινοτομία. Σημαντικός σε αυτή την προσπάθεια θα είναι και ο ρόλος της πολιτείας, αφού μέσω της παροχής κινήτρων η Κύπρος μπορεί να καταστεί ιδανικός προορισμός για ICT startups, επενδύοντας έτσι στη νέα γενιά, μέσα από την οποία γεννιούνται οι νέες ιδέες και η καινοτομία. Εξάλλου, η νέα γενιά είναι και οι νέοι πελάτες των επιχειρήσεων, και τα θέλω της είναι πάντα πιο κατανοητά από τους ίδιους τους νέους. Συνεπώς, θα πρέπει να δοθεί έμφαση στην αξιοποίηση των νέων ανθρώπων και των ιδεών τους.

Η εγκατάσταση διεθνών εταιρειών ICT στο νησί αποτελεί κορυφαία προτεραιότητα της στρατη-

26 EconomyToday



Η ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΕΙΝΑΙ ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΤΟΜΕΑ ΤΟΥ ICT, ΓΙ' ΑΥΤΟ ΚΑΙ ΟΙ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΕΙΝΑΙ ΚΑΤΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΑΠΟ ΑΝΑΓΚΑΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΜΑΣ

γικής του Invest Cyprus. Πόσο σας ικανοποιεί το ενδιαφέρον που επιδεικνύεται και ποιες είναι οι νέες εξελίξεις σε αυτή την προσπάθεια;

Μας ικανοποιεί ιδιαίτερα το γεγονός ότι, μετά την πάροδο όλων αυτών των χρόνων που δραστηριοποιούμαστε στον τομέα του ICT στην Κύπρο, βλέπουμε επιτέλους να υπάρχει ενδιαφέρον από πλευράς της πολιτείας και άλλων φορέων, όπως ο Invest Cyprus, τόσο για τον κλάδο μας όσο και για τους επενδυτές. Αξίζει δε να αναφερθούμε σε πρόσφατες επαφές που πραγματοποιήσαμε τόσο με τον Υπουργό Εξωτερικών, κ. Νίκο Χριστοδουλίδη, όσο και με τον Υφυπουργό Καινοτομίας, Έρευνας και Ψηφιακής Πολιτικής, κ. Κυριάκο Κόκκινο. Κατά τη διάρκεια της συνάντησης αυτής, έγινε ένας χρήσιμος και παραγωγικός διάλογος σε σχέση με τις προοπτικές που παρουσιάζει ο τομέας αυτός ως προς το θέμα των επενδύσεων και την κάθοδο ξένων εταιρειών στην Κύπρο. Ανταλλάξαμε απόψεις και καταθέσαμε τους προβληματισμούς μας. Αναφερθήκαμε στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εταιρείες στην Κύπρο και με ποιους τρόπους μπορούν να επιλυθούν. Τονίσαμε τη σημασία των μεταρρυθμίσεων που πρέπει να γίνουν και τα εμπόδια που πρέπει να υπερπηδηθούν και σε ποια κατεύθυνση πρέπει να εστιάσουμε ώστε να γίνουμε πιο ανταγωνιστικοί (κίνητρα, φορολογία, κάθοδος μεταναστών, εξειδίκευση ανθρώπινου δυναμικού, μείωση της γραφειοκρατίας, κανονιστικό πλαίσιο κ.ά.). Αυτό που διαπιστώσαμε και μας ικανοποιεί ιδιαίτερα είναι η πρόθεση που υπάρχει για στήριξη αυτών των προσπαθειών. Τόσο ο κ. Χριστοδουλίδης όσο και ο κ. Κόκκινος έχουν έναν σημαντικό ρόλο να επιτελέσουν. Για παράδειγμα, οι προεβίξεις της Κύπρου στο εξωτερικό μπορούν να συμβάλουν σε αυτή την προσπάθεια.

WHO IS WHO

Ο Κυριάκος Κυριάκου είναι διευθυντικό στέλεχος της πολυεθνικής εταιρείας πληροφορικής NCR που εδρεύει στην Κύπρο από το 1955. Άνθρωπος της τεχνολογίας στον ιδιωτικό τομέα τα τελευταία είκοσι χρόνια, δεκαέξι από τα οποία στην NCR Κύπρου. Είναι απόφοιτος του Πανεπιστημίου UMIST (Μάντσεστερ, Ηνωμένο Βασίλειο), με πτυχίο και μεταπτυχιακό σε θέματα πληροφορικής και επιχειρηματικότητας στην πληροφορική. Συμμετέχει στο Διοικητικό Συμβούλιο της Ομοσπονδίας Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ) από το 2016, όπως επίσης και στο Διοικητικό Συμβούλιο του Αμερικανικού Εμπορικού Επιμελητηρίου, επίσης από το 2016. Τον Απρίλιο του 2021 εξελέγη Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου του Cyprus Tech Association, ο οποίος βρίσκεται υπό την αιγίδα του Κυπριακού Οργανισμού Προώθησης Επενδύσεων - Invest Cyprus.

2. ΕΠΙΤΥΧΗΣ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ...

Μέσο: ΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΟΣ

Ημ. Έκδοσης: . . .09/05/2021 Ημ. Αποδελτίωσης: . . .09/05/2021

Σελίδα: 24



Επιτυχής ολοκλήρωση εκπαίδευσης φοιτητών σε θέματα ρητορικής μίσους

Ολοκληρώθηκαν με επιτυχία τα διαδικτυακά εκπαιδευτικά σεμινάρια του ερευνητικού προγράμματος Erasmus+ MATE τα οποία διήρκεσαν από τις 15 μέχρι και τις 19 Φεβρουαρίου 2021. Συνολικά 63 φοιτήτριες και φοιτητές του **Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου (ΤΕΠΑΚ)** παρακολούθησαν με μεγάλο ενδιαφέρον τα τέσσερα θεματικά σεμινάρια.

Συγκεκριμένα, τα σεμινάρια είχαν στόχο τον εντοπισμό κοινών πολιτισμικών και κοινωνικών χαρακτηριστικών μεταξύ φοιτητών διαφορετικών εθνικοτήτων αλλά και την ευαισθητοποίηση της φοιτητικής κοινότητας σε θέματα διαφορετικότητας. Σε κάθε σεμινάριο, οι συμμετέχοντες αντάλλαξαν απόψεις για τη διαφορετικότητα, πραγματοποιώντας τέσσερις διαφορετικές δραστηριότητες, μεταξύ των οποίων, θέματα που αφορούν τη ρητορική μίσους, το φύλο, το χιούμορ και τις καθημερινές δραστηριότητες σε διάφορες κουλτούρες. Κάθε σεμινάριο συντονίστηκε από ένα ζεύγος φοιτητών, οι οποίοι είχαν εκπαιδευτεί ως MATE Facilitators - Εκπαιδευτές τον Δεκέμβριο του 2020 για να πραγματοποιήσουν τα σεμινάρια όπως προνοούσε το πρόγραμμα.

Τα σεμινάρια περιλάμβαναν διαδραστικές δραστηριότητες και για την υλοποίησή τους έγινε χρήση νέων τεχνολογικών μέσων. Οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν το εργαλείο αξιολόγησης διαπολιτισμικών δεξιοτήτων.

Στην αμέσως επόμενη φάση του προγράμματος θα πραγματοποιηθούν εργαστηριακά σεμινάρια με στόχο την εκπαίδευση των φοιτητών για δημιουργία εκστρατείας ευαισθητοποίησης για τη ρητορική μίσους. Με την ολοκλήρωση των σεμιναρίων κάθε ομάδα φοιτητών θα δημιουργήσει οπτικοακουστικό υλικό και θα προωθήσει τη δική της εκστρατεία στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης.

Τελικός στόχος του ερευνητικού προγράμματος είναι να παραχθεί ένας πανευρωπαϊκός οδηγός για την εκπαίδευση των νέων ατόμων ώστε να ενισχυθεί η κουλτούρα της ανοχής και του σεβασμού και να περιοριστεί ο ρατσισμός και οι διακρίσεις.

Το **ΤΕΠΑΚ** συμμετέχει στο πρόγραμμα μέσω του τμήματος Δημόσιας Επικοινωνίας με επιστημονική υπεύθυνη τη Δρα. Πασχαλία (Λία) Σπυρίδου. Περισσότερες πληροφορίες για το πρόγραμμα μπορείτε να βρείτε:

MATE: <http://mate.projectsgallery.eu/>

Twitter: [https://twitter.com/](https://twitter.com/MATE65696796?lang=en)

MATE65696796?lang=en

Facebook: [https://www.facebook.com/MATE-](https://www.facebook.com/MATE-358521511655150/?modal=admin_todo_tour)

358521511655150/?modal=admin_todo_tour

LinkedIn: [https://www.linkedin.com/](https://www.linkedin.com/showcase/14025697/admin/)

showcase/14025697/admin/

3. ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ ΚΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟΥ...

Μέσο: ΣΗΜΕΡΙΝΗ

Ημ. Έκδοσης: . . .09/05/2021 Ημ. Αποδελτίωσης: . . .09/05/2021

Σελίδα: 18



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ ΚΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Το **Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο** Κύπρου δέχεται αιτήσεις για την πλήρωση των πιο κάτω κενών θέσεων:

ΤΜΗΜΑ ΧΗΜΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ

- Δυο (2) θέσεις στη βαθμίδα Επίκουρης/ου Καθηγήτριας/ή ή Λέκτορα στην ειδικότητα:

**«Πετροχημική Μηχανική ή Μηχανική Συστημάτων
Διεργασιών ή Μηχανική Υλικών»**

Για περισσότερες πληροφορίες, οι ενδιαφερόμενες/οι μπορούν να επισκεφθούν τον ακόλουθο σύνδεσμο **<https://www.cut.ac.cy/jobs>**, όπου και θα μπορούν να υποβάλουν ηλεκτρονικά την αίτησή τους στην αγγλική γλώσσα **το αργότερο μέχρι την Παρασκευή, 6 Αυγούστου 2021 (ώρα 23.59)**.

Στοιχεία επικοινωνίας (Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού): **recruitment.cut.ac.cy** ή +357 25002406.

4. ΤΑ ΤΕΣΣΕΡΑ ΣΤΥΛ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΤΟΥ RENSIS LIKERT

Μέσο: ΠΟΛΙΤΗΣ

Ημ. Έκδοσης: . . .09/05/2021 Ημ. Αποδελτίωσης: . . .09/05/2021

Σελίδα: 23



Τα τέσσερα στυλ
διεύθυνσης
του Rensis Likert
Του Δημήτρη Εργατούδη





MANAGEMENT

Τα τέσσερα στυλ διεύθυνσης του Rensis Likert

Η ψυχολογική και οικονομική κατάσταση στην οποία βρίσκονται οι ιδιοκτήτες και οι υπάλληλοι των επιχειρήσεων, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, φέρνει στην επικαιρότητα τη θεωρία του καθηγητή Rensis Likert (1903-1981) για τα διάφορα στυλ διεύθυνσης και ειδικότερα για τη συμμετοχική διεύθυνση. Το στυλ αυτό είναι το μόνο κατάλληλο κάτω από τις συνθήκες κρίσεως που συνοδεύουν την πανδημία.

Ποιος είναι

Ο Rensis Likert γεννήθηκε το 1903 στο Cheyenne, Wyoming, των ΗΠΑ. Ο πατέρας του ήταν μηχανικός στην εταιρεία σιδηροδρόμων Union Pacific Railroad και ήθελε ο γιος του να ακολουθήσει την ίδια καριέρα. Γι' αυτό και ο Rensis γράφτηκε το 1922 στο Πανεπιστήμιο του Michigan, για να σπουδάσει πολιτικές μηχανικές. Όταν όμως παρακολούθησε ένα σεμινάριο κοινωνιολογίας εγκατέλειψε την πολιτική μηχανική και στράφηκε προς τις κοινωνικές επιστήμες. Στην απόφαση του αυτή συνέβαλε και η έλλειψη επικοινωνίας μεταξύ εργοδοτών και εργοδοτούμενων κατά τη διάρκεια της μεγάλης απεργίας των εργατών των σιδηροδρόμων το 1922. Από τότε έταξε ως σκοπό της ζωής του τη μελέτη των οργανωμένων συνόλων και της συμπεριφοράς τους.



Του ΔΗΜΗΤΡΗ ΕΡΓΑΤΟΔΑΝ*

Το πρώτο του πτυχίο (B.A.) στην κοινωνιολογία, το πήρε το 1926 από το Πανεπιστήμιο του Michigan. Το 1932 απέκτησε Ph.D. ψυχολογίας από το Πανεπιστήμιο της Columbia.

Η σημαντικότερη εργασία του αφορά τα διάφορα στυλ διεύθυνσης. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή υπάρχουν τέσσερα στυλ διεύθυνσης:

1. Εκμηδιστικό - εξουσιαστικό

Στο στυλ αυτό ολόγον ενδιαφέρει τους διευθυντές για τους υπαλλήλους τους. Οι διευθυντές χρησιμοποιούν τις απειλές και τον εκφοβισμό για να τους υποχρεώσουν να εργάζονται και να ακολουθούν τις εντολές τους.

Το στυλ αυτό μπορεί να είναι αποτε-



Στο συμμετοχικό στυλ οι υπάλληλοι ταυτίζονται με τον οργανισμό, είναι απόλυτα ικανοποιημένοι από την εργασία τους και η παραγωγικότητά τους βρίσκεται στα ύψη.



Το συμμετοχικό στυλ είναι το πιο κατάλληλο για τις οικονομικές και ψυχολογικές συνθήκες που επικρατούν τώρα λόγω πανδημίας

λεσματικό στην αρχή, σιγά-σιγά όμως δημιουργεί στους υπαλλήλους αρνητικά συναισθήματα, αφού η επικοινωνία είναι μόνο κήθητη (από τους διευθυντές προς τους υπαλλήλους).

Η συνεργασία μεταξύ των υπαλλήλων είναι ανύπαρκτη λόγω του ότι ο κάθε υπάλληλος είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί πιστά τις οδηγίες του διευθυντή του. Αν σ' αυτά προστεθεί και το γεγονός ότι πολλές φορές οι υπάλληλοι είναι υποχρεωμένοι να εργάζονται αμοιβή πέραν του κανονικού τους ωραρίου, τότε τα αρνητικά τους συναισθήματα πολλαπλασιάζονται.

Ταυτόχρονα αυξάνεται ο όγκος εργασίας που καλούνται οι υπάλληλοι να διεκπεραιώσουν, χωρίς οποιαδήποτε χρηματική ή άλλη ανταμοιβή. Η εκμετάλλευση αυτή καταρακώνει την αφοσίωση και το ηθικό των υπαλλήλων, οι οποίοι αισθάνονται ότι οι διευθυντές τους δεν τους εμπιστεύονται αφού ουδέποτε τους συμβουλευονται και συνεχώς τους εκμεταλλεύονται.

2. Φιλικό - εξουσιαστικό

Στο στυλ αυτό η κατάσταση είναι ελαφρώς βελτιωμένη σε σχέση με το προηγούμενο στυλ, αφού τώρα οι υπάλληλοι εργάζονται όχι μόνο γιατί φοβούνται τον διευθυντή τους, αλλά γιατί αναμεινούν ότι θα ανταμειφθούν. Υπάρχει μία υποτυπώδης συμμετοχή των υπαλλήλων στη λήψη αποφάσεων και οι υπάλληλοι μπορούν να αναπτύξουν πρωτοβουλίες όσον αφορά την επίλυση προβλημάτων που αντιμετωπίζει η ομάδα τους. Παρατηρείται μία μορφή αμφίδρομης επικοινωνίας, με την κήθητη όμως (από τον διευθυντή προς τους υπαλλήλους) να υπερισχύει κατά παρασάγγα. Η κατακρούρη επικοινωνία (από τους υπαλλήλους προς τους διευθυντές) και η οριζόντια (μεταξύ των υπαλλήλων) ελέγχονται από τους διευθυντές. Το ίδιο και οι αποφάσεις που λαμβάνονται σε επίπεδο ομά-

δας. Οι έλεγχοι αυτοί προκαλούν δυσανασχέτηση στους υπαλλήλους και δηλητηριάζουν τις σχέσεις μεταξύ τους λόγω ανταγωνισμού. Η ικανοποίηση των υπαλλήλων από την εργασία τους δεν είναι εξαιρετική, είναι όμως σχεδόν ικανοποιητική. Το ίδιο και η παραγωγικότητά τους.

3. Συμβουλευτικό

Το στυλ αυτό είναι πιο ανθρώπινο, αφού υπάρχουν αυξημένες ανταμοιβές και λιγότερες τιμωρίες. Εξακολουθεί όμως να είναι περιορισμένη η συμμετοχή των υπαλλήλων στη λήψη αποφάσεων και στη στοχοθέτηση. Σε σύγκριση με τα δύο προηγούμενα στυλ, οι υπάλληλοι έχουν περισσότερες ελευθερίες για να επικοινωνούν και να λαμβάνουν αποφάσεις, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά τη δουλειά τους. Αντίθετα, σοβαρές αποφάσεις που αφορούν την πολιτική του οργανισμού εξακολουθούν να είναι αποκλειστικό προνόμιο της διεύθυνσης, παρόλο που οι διευθυντές διαβουλευονται με τους υπαλλήλους τους προτού αποφασίσουν για τους στόχους του οργανισμού. Υπάρχει βελτιωμένο σύστημα αμφίδρομης επικοινωνίας, εξακολουθεί όμως να υπερισχύει η κήθητη επικοινωνία (από τους διευθυντές προς τους υπαλλήλους). Η βελτιωμένη αυτή επικοινωνία έχει θε-

τικό αντίκτυπο στη συνεργασία των υπαλλήλων, οι οποίοι δέχονται ευκολότερα τυχόν αποφάσεις για αλλαγές. Η ικανοποίηση των υπαλλήλων από την εργασία τους είναι βελτιωμένη. Το ίδιο και η παραγωγικότητά τους.

4. Συμμετοχικό

Υπάρχει απόλυτη συμμετοχή των υπαλλήλων στη λήψη αποφάσεων και στη στοχοθέτηση. Οι υπάλληλοι ενημερώνονται για κάθε τι που συμβαίνει στον οργανισμό. Η αμφίδρομη και η οριζόντια επικοινωνία βρίσκονται σε πολύ υψηλά επίπεδα και οι υπάλληλοι αποκτούν εμπειρίες τις οποίες μετατρέπουν σε καινοτόμες ιδέες και εφαρμογές. Αισθάνονται τους στόχους του οργανισμού σαν δικούς τους στόχους, αφού είχαν ενεργό ανάμειξη στον καθορισμό τους. Αυτό αυξάνει την ευθύνη των υπαλλήλων να πετύχουν τους στόχους τους καθώς και τη λογοδοσιμότητά τους. Γενικά οι υπάλληλοι ταυτίζονται με τον οργανισμό, είναι απόλυτα ικανοποιημένοι από την εργασία τους και η παραγωγικότητά τους βρίσκεται στα ύψη.

Παρόλο που έχουν περάσει πολλά χρόνια από τότε που ο Rensis Likert ανακάλυψε τη θεωρία του, αυτή εξακολουθεί να διδάσκει σε πολλά πανεπιστήμια και να γίνεται αναφορά σ' αυτήν σε πολλά επιστημονικά συγγράμματα.

Στην εισαγωγή μου είναι αναφέρεται ότι το συμμετοχικό στυλ είναι το πιο κατάλληλο για τις οικονομικές και ψυχολογικές συνθήκες που επικρατούν τώρα λόγω πανδημίας.

Σήμερα κάποιοι υπάλληλοι απουσιάζουν γιατί ασθένησαν με τη νόσο Covid-19 ή γιατί ήλθαν σε επαφή με διαγνωσμένα κρούσματα, και κάποιοι άλλοι εργάζονται από το σπίτι. Φανταστείτε κάτω από αυτές τις συνθήκες ένας διευθυντής να εφαρμόσει οποιοδήποτε άλλο στυλ, από το εκμηδιστικό, με τους υπαλλήλους να αισθάνονται αβεβαιότητα για το μέλλον τους και τους εργοδότες τους να τους πιέζουν για περισσότερη εργασία με λιγότερα χρήματα. Ούτε και η αβεβαιότητα που δικαιολογείται αισθάνονται και οι ίδιοι οι εργοδότες, τους επιτρέπει να καταπιέζουν τους υπαλλήλους τους.

* Αφηρηπείτσησας (2006) ανώτερου διευθυντή της Λαϊκής Τράπεζας και fellow του Ινστιτούτου Τραπεζικών Λονδίνου

Η προσαρμογή της υγείας και ο τεχνολογικός μετασχηματισμός της εργασίας

Τις ισορροπίες στον εργασιακό χώρο έχουν μεταβάλει οι ειδικές συνθήκες εργασίας που έχουν διαμορφωθεί, όπως η τηλεργασία, έναν χρόνο μετά την επιβολή των μέτρων των περιορισμών της εξάπλωσης της Covid-19.

Έρευνα που πραγματοποιήσε η γαλλική εταιρεία INSEE τον Ιανουάριο του 2020, καταδεικνύει την ανάγκη αναβάθμισης των υφιστάμενων ψηφιακών εργαλείων και υιοθέτησης νέων τεχνολογιών στην εργασία. Συγκεκριμένα, την επιζητά το 84% των εργαζομένων, ενώ το 79% των εργοδοτών δηλώνει ότι επιδιώκει πράγματι να αναβαθμίσει τα ψηφιακά εργαλεία εργασίας, σε σημαντικό βαθμό. Οι δύο πλευρές συμφωνούν, επίσης, ως προς την ανάγκη ενίσχυσης της ψηφιακής και διαδικτυακής εκπαίδευσης του προσωπικού, με τους εργαζομένους να κατατάσσονται στη διαδικασία εκπαίδευσης ως την κορυφαία προτεραιότητα για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους, ενώ σχεδόν δύο στους τρεις εργοδότες (64%) επιθυμεί να ενισχύσει τις ψηφιακές μεθόδους εκπαίδευσης.



Σημείο σύγκλισης αποτελούν και τα ζητήματα της υγείας και της ασφάλειας στον χώρο εργασίας. Οι εργαζόμενοι του δείγματος, ανεξαρτήτως ηλικίας και γεωγραφικής κατανομής, ιεραρχούν τη σωματική τους υγεία ως μία από τις πέντε κορυφαίες ανησυχίες τους για το μέλλον, ενώ το 86% των εργοδοτών δηλώνει ότι σχεδιάζει να βελτιώσει την ασφάλεια στον χώρο εργασίας.

Τα ευρήματα της έρευνας αναδεικνύουν, όμως, και σημεία απόκλισης

μεταξύ των δύο πλευρών. Ως προς το μείζον ζήτημα των αποδοχών, σχεδόν 4 στους 10 (38%) εργαζόμενους υποστηρίζει ότι θα πρέπει να ανταμειφθεί με μία αναπροσαρμογή του μισθού του ή κάποιο μπόνους, για την προσπάθειά που καταβάλει όλο αυτό το διάστημα της πανδημίας, ενώ, στον αντίποδο, το 77% των εργοδοτών εκτιμά ότι θα υπάρχουν ρίπες, έως και εκτεταμένες μειώσεις στα κόστη που σχετίζονται με το εργατικό δυναμικό. Όσον αφορά τα επαγγελματικά τα-

ξίδια, σχεδόν τρεις στους τέσσερις εργοδότες (74%) πιστεύει ότι θα υπάρξουν μετριασθείς ή εκτεταμένες μειώσεις στους περισσότερους τύπους επαγγελματικών ταξιδιών, ενώ το 76% των εργαζομένων εξέφρασε την επιθυμία να συνεχίσει να ταξιδεύει για επαγγελματικούς σκοπούς.

Συνολικά, ενένά στους δέκα εργοδότες υποστηρίζουν ότι το ανθρώπινο δυναμικό βρίσκεται στο επίκεντρο των μακροπρόθεσμων σχεδίων τους για τη δημιουργία αξίας. Παρόμοια, λιγότεροι από επτά στους δέκα (69%) εργαζόμενους θεωρεί ότι αυτή η δήλωση ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα. Αυτό αποτελεί ένα εύρημα της έρευνας που αναδεικνύει σημαντικό περιθώριο σύγκλισης της αντίληψης των εργαζομένων και των εργοδοτών, όσον αφορά τον βαθμό στον οποίο η εργασία σήμερα είναι πραγματικά ανθρωποκεντρική.

Σχολιάζοντας τα ευρήματα της έρευνας, η Ευτυχία Κασελάκη, εταίρος στην ΕΥ Ελλάδος, Συμβουλευτική Υπηρεσίες και Συμβουλευτικές Υπηρεσίες Ανθρώπινου Δυναμικού, παρατη-

ρεί: «Η έρευνα αυτή, όπως και η πρόσφατη έρευνα της ΕΥ για την επιχειρηματική ηγεσία στην Ελλάδα, αναδεικνύουν μία σημαντική απόκλιση αντιτύπου επαγγελματικών ταξιδιών, ενώ το 76% των εργαζομένων εξέφρασε την επιθυμία να συνεχίσει να ταξιδεύει για επαγγελματικούς σκοπούς. Συνολικά, ενένά στους δέκα εργοδότες υποστηρίζουν ότι το ανθρώπινο δυναμικό βρίσκεται στο επίκεντρο των μακροπρόθεσμων σχεδίων τους για τη δημιουργία αξίας. Παρόμοια, λιγότεροι από επτά στους δέκα (69%) εργαζόμενους θεωρεί ότι αυτή η δήλωση ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα. Αυτό αποτελεί ένα εύρημα της έρευνας που αναδεικνύει σημαντικό περιθώριο σύγκλισης της αντίληψης των εργαζομένων και των εργοδοτών, όσον αφορά τον βαθμό στον οποίο η εργασία σήμερα είναι πραγματικά ανθρωποκεντρική. Σχολιάζοντας τα ευρήματα της έρευνας, η Ευτυχία Κασελάκη, εταίρος στην ΕΥ Ελλάδος, Συμβουλευτική Υπηρεσίες και Συμβουλευτικές Υπηρεσίες Ανθρώπινου Δυναμικού, παρατη-

5. ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ

Μέσο: ΧΑΡΑΥΓΗ

Ημ. Έκδοσης: . . .09/05/2021 Ημ. Αποδελτίωσης: . . .09/05/2021

Σελίδα: 37



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ ΚΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Το **Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο** Κύπρου δέχεται αιτήσεις για την πλήρωση των πιο κάτω κενών θέσεων:

ΤΜΗΜΑ ΧΗΜΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ

• Δύο (2) θέσεις στη βαθμίδα Επίκουρης/ου Καθηγήτριας/ή ή Λέκτορα στην ειδικότητα:

**«Πετροχημική Μηχανική ή Μηχανική Συστημάτων
Διεργασιών ή Μηχανική Υλικών»**

Για περισσότερες πληροφορίες, οι ενδιαφερόμενες/οι μπορούν να επισκεφτούν τον ακόλουθο σύνδεσμο <https://www.cut.ac.cy/jobs> όπου και θα μπορούν να υποβάλουν ηλεκτρονικά την αίτησή τους στην αγγλική γλώσσα το αργότερο μέχρι την Παρασκευή, 6 Αυγούστου 2021 (ώρα 23:59). Στοιχεία επικοινωνίας (Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού): recruitment.cut.ac.cy ή +357 25002406.