



2011

Ετήσια Έκθεση
Annual Report

Περιεχόμενα | Contents

- 2 Η ΑνΑΔ και η Αποστολή της | The HRDA and its Mission
- 4 Διάρθρωση | Organisation Chart
- 5 Αρμοδιότητες Διευθύνσεων | Directorates' Responsibilities
- 6 Διοικητικό Συμβούλιο | Board of Governors
- 8 Μήνυμα της Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου
Message from the Chairperson of the Board of Governors
- 10 Λίγα λόγια από το Γενικό Διευθυντή | A few words from the Director General
- 12 Κατάρτιση και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού | Training and Development of Human Resources
- 16 Συγχρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την ΑνΑΔ Έργα
Schemes co-funded by the European Social Fund and the HRDA
- 19 Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων | System of Vocational Qualifications
- 21 Υποδομές και Συστήματα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού
Human Resource Development Infrastructure and Systems
- 24 Ειδικό Σχέδιο Πρόληψης - Σχέδιο Δράσης ΑνΑΔ | HRDA's Special Prevention Scheme - Action Plan
- 29 Προώθηση των Πράσινων Δεξιοτήτων στην Κυπριακή Οικονομία - Ειδικό Σχέδιο Δράσης ΑνΑΔ
Promotion of Green Skills in the Economy of Cyprus-HRDA's Special Action Plan
- 39 Πίνακας Προγραμμάτων Κατάρτισης 2011 | Table of Training Activities in 2011
- 40 Έρευνα και Ανάπτυξη | Research and Development
- 45 Αποτελεσματική Διακυβέρνηση | Effective Governance
- 51 Κατάλογος Προσωπικού 2011 | Staff List in 2011
- 54 Οικονομική Έκθεση και Οικονομικές Καταστάσεις | Financial Report and Financial Statements



Σωτηρούλα Χαραλάμπους
Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Αρμόδια για την Αρχή

Sotiroula Charalambous
Minister of Labour and Social Insurance
Competent Minister for the Authority

Η ΑνΑΔ και η Αποστολή της

The HRDA and its Mission

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ) είναι οργανισμός δημοσίου δικαίου που ξεκίνησε το έργο της το 1979. Την 1η Νοεμβρίου 1999 τέθηκε σε ισχύ ο περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμος αρ.125(Ι) του 1999.

Η ΑνΑΔ αναφέρεται στην Κυβέρνηση μέσω του αρμόδιου Υπουργού που, με βάση τον πιο πάνω νόμο, είναι ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Διοικείται από 13μελές Διοικητικό Συμβούλιο με τριμερή χαρακτήρα, στο οποίο συμμετέχουν εκπρόσωποι της Κυβέρνησης, των Εργοδοτών και των Συντεχνιών.

Αποστολή της ΑνΑΔ είναι η δημιουργία των προϋποθέσεων για προγραμματισμένη και συστηματική κατάρτιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου, σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους τομείς, για την ικανοποίηση των αναγκών της οικονομίας μέσα στα πλαίσια της κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής του κράτους.

Για την εκπλήρωση της αποστολής και την άσκηση των αρμοδιοτήτων και εξουσιών της ΑνΑΔ, λειτουργεί το Ταμείο Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Κάθε εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει στο Ταμείο Τέλος που δεν θα υπερβαίνει το ένα τοις εκατό των καταβλητέων απολαβών σε κάθε έναν από τους εργοδοτούμενούς του, όπως κάθε φορά θα καθορίζεται. Από την υποχρέωση αυτή εξαιρείται η Κυβέρνηση υπό την ιδιότητά της ως εργοδότης.

The Human Resource Development Authority of Cyprus (HRDA) is a semi-government organisation which has commenced its operations in 1979. On 1st November 1999 the Human Resource Development Law (Law 125(I)/1999) came into force.

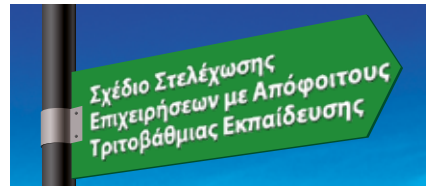
The HRDA reports to the Government through the competent Minister who, according to the aforementioned Law is the Minister of Labour and Social Insurance. It is governed by a 13-strong tripartite Board of Governors comprising of Government, employer and trade union representatives.

The HRDA's mission is to create the necessary prerequisites for the planned and systematic training and development of Cyprus's human resources, at all levels and in all sectors, for meeting the economy's needs, within the overall socio-economic policies.

For the accomplishment of its mission and in order to be able to exercise its competences and powers, the HRDA is funded by the Human Resource Development Fund. Every employer is obliged to pay to the Fund a Levy not exceeding 1% of the emoluments of each of his/her employees as may be specified from time to time. The Government is exempted from this obligation.

Προάγουμε τη στελέχωση των επιχειρήσεων, επιχορηγούμε την κατάρτιση των πτυχιούχων

We promote the job placement, we subsidise the training of the graduates



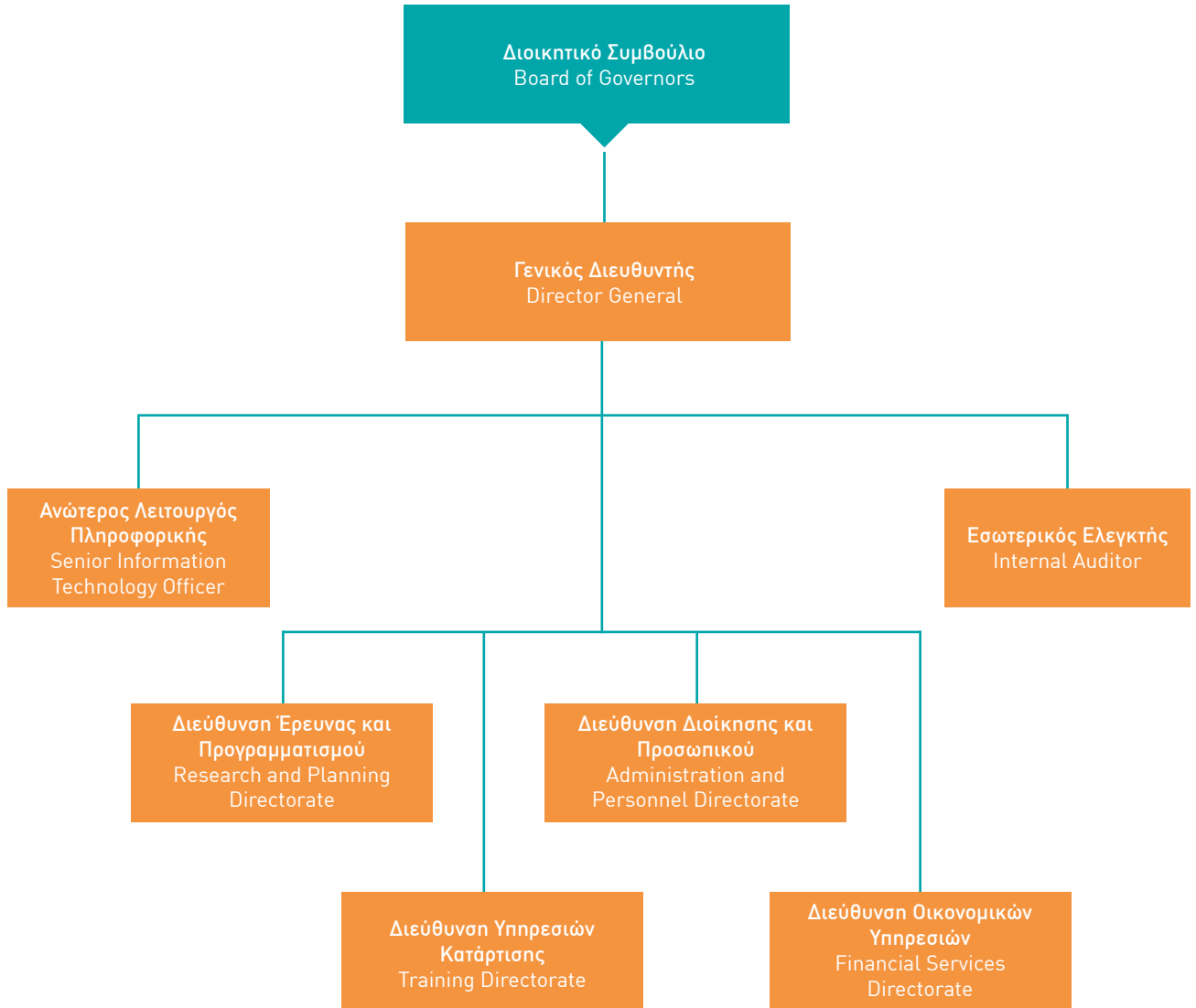
Το Σχέδιο Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Απόφοιτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης της ΑνΑΔ, **επιλέχθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ως παράδειγμα βέλτιστης πρακτικής**, στο πλαίσιο του Προγράμματος Αμοιβαίας Μάθησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με θέμα «Διευκόλυνση της Μετάβασης από την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στην Ποιοτική Εργασία». Το συγκεκριμένο Σχέδιο, παρουσιάστηκε σε συνάντηση που διοργάνωσε η ΑνΑΔ σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το διήμερο 20-21 Οκτωβρίου 2011, σε ξενοδοχείο της Λάρνακας. Στη συνάντηση έλαβαν μέρος εκπρόσωποι από 12 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Βέλγιο, Πορτογαλία, Τσεχία, Βουλγαρία, Εσθονία, Ελλάδα, Κύπρος, Σερβία και Σλοβενία) και εκπρόσωποι της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

HRDAs' Scheme for the job placement and training of Unemployed Tertiary - Education Graduates, was **chosen by the European Commission as best practice** within the framework of the Mutual Learning Programme of the EU "Facilitating Transition from Tertiary Education to full-time Quality Jobs". The Scheme was presented at a meeting held by the HRDA in cooperation with the EU Commission on 20-21 October 2011, at a hotel in Larnaca. At the meeting 12 member states of European Union were represented (Germany, United Kingdom, Ireland, Belgium, Portugal, Czech Republic, Bulgaria, Estonia, Greece, Cyprus, Serbia and Slovenia), as well as European Commission representatives.



Διάρθρωση

Organisation Chart



Αρμοδιότητες Διευθύνσεων

Directorates' Responsibilities

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ

- Εκτίμηση και πρόβλεψη αναγκών κατάρτισης
- Καθορισμός προτεραιοτήτων κατάρτισης
- Αξιολόγηση αποτελεσματικότητας δραστηριοτήτων της Αρχής
- Αξιολόγηση υποδομής κατάρτισης
- Ανάλυση εργασιών και περιεχομένων επαγγελματών
- Στρατηγικός προγραμματισμός
- Άλλες ειδικές μελέτες εργατικού δυναμικού
- Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

- Προδιαγραφές κατάρτισης
- Σχεδιασμός και Υλοποίηση δραστηριοτήτων κατάρτισης
- Σχεδιασμός αναλυτικών προγραμμάτων
- Αξιολόγηση κατάρτισης
- Ενίσχυση υποδομής κατάρτισης
- Συμβουλευτικές υπηρεσίες στις επιχειρήσεις
- Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων
- Σύστημα Αξιολόγησης και Πιστοποίησης των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

- Διοίκηση προσωπικού
- Εργασιακές σχέσεις
- Δημόσιες σχέσεις/Δημοσιότητα
- Διεθνείς σχέσεις
- Νομικά θέματα
- Γραμματεία Διοικητικού Συμβουλίου
- Διοικητική υποστήριξη
- Σύστημα ηλεκτρονικού υπολογιστή
- Βιβλιοθήκη/Αρχείο
- Σύναψη Δημοσίων Συμβάσεων

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

- Οικονομικά και λογιστικά θέματα
- Τήρηση λογιστικού συστήματος
- Κοστολογήσεις, ταμειακή κίνηση, επενδύσεις
- Εισπράξεις και Πληρωμές
- Ετήσιος Προϋπολογισμός
- Χρηματοοικονομικός έλεγχος
- Λογιστικές αναλύσεις και οικονομικές καταστάσεις

RESEARCH AND PLANNING DIRECTORATE

- Assessment and forecasting of training needs
- Setting of training priorities
- Evaluation of the effectiveness of HRDA's activities
- Assessment of training infrastructure
- Job analysis and job contents
- Strategic planning
- Other specialised human resource research studies
- System of Vocational Qualifications

TRAINING DIRECTORATE

- Training specifications
- Planning and Implementation of training activities
- Design of programme contents
- Evaluation of training
- Strengthening training infrastructure
- Advisory services to enterprises
- System of Vocational Qualifications
- System of Assessment and Certification of Training Providers

ADMINISTRATION AND PERSONNEL DIRECTORATE

- Personnel administration
- Industrial relations
- Public relations/Publicity
- International relations
- Legal issues
- Secretariat to the Board of Governors
- Administrative support
- Computer system
- Library/Registry
- Public Procurements

FINANCIAL SERVICES DIRECTORATE

- Financial and accounting matters
- Accounts
- Costing, cash flow, investments
- Receipts and Payments
- Annual Budget
- Financial control
- Accounting and financial analyses and reports

Διοικητικό Συμβούλιο

Board of Governors

ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

Νίκη Ματθαίου
Πρόεδρος

Ελένη Καλαβά
Αντιπρόεδρος, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών
Ασφαλίσεων

Ιωάννης Κοντός
Υπουργείο Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού

Ηλίας Μαρκάτζις
Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού

Ιωσήφ Αναστασίου
Εκπρόσωπος Κυβέρνησης

ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Μιχάλης Πήλικος
Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου

Φρύνη Μιχαήλ
Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου

Τώνης Αντωνίου
Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο

Αφροδίτη Ψαρά
Ομοσπονδία Συνδέσμων Εργολάβων Οικοδομών Κύπρου

ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Πέτρος Θεοφάνους
Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου

Νίκος Νικολάου
Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου

Σωτήρης Φελλάς
Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία

Χρίστος Τομπάζος
Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία

Γενικός Διευθυντής

Δρ Γιώργος Ώξινοσ

Νομικοί Σύμβουλοι

Μάρκος Π. Σπανός και Σία Δικηγόροι

Ελεγκτές

Γενικός Ελεγκτής της Δημοκρατίας

GOVERNMENT REPRESENTATIVES

Niki Mattheou
Chairperson

Eleni Kalava
Vice-Chairperson, Ministry of Labour and Social
Insurance

Ioannis Kontos
Ministry of Commerce, Industry and Tourism

Elias Markatzis
Ministry of Education and Culture

Iosif Anastasiou
Government Representative

EMPLOYERS' REPRESENTATIVES

Michalis Pilikos
Cyprus Employers and Industrialists Federation

Fryni Michael
Cyprus Employers and Industrialists Federation

Tonys Antoniou
Cyprus Chamber of Commerce and Industry

Afroditi Psara
Federation of Pancyprian Building Contractors Associations

TRADE UNION REPRESENTATIVES

Petros Theofanous
Cyprus Workers Confederation

Nicos Nicolaou
Cyprus Workers Confederation

Sotiris Fellas
Pancyprian Federation of Labour

Christos Tombazos
Pancyprian Federation of Labour

Director General

Dr George Oxinos

Legal Adviser

Markos P. Spanos & Co Advocates

Auditor

Auditor-General of the Republic of Cyprus





Κα Νίκη Ματθαίου
Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου

Mrs Niki Mattheou
Chairperson of the Board of Governors

Μήνυμα της Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου κας Νίκης Ματθαίου

Message from the Chairperson of the Board of Governors Mrs Niki Mattheou

Με τις δυσμενείς επιπτώσεις της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης στην απασχόληση και την ανεργία να κυριαρχούν στο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον, η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑνΑΔ), συμπορευόμενη στη γενικότερη προσπάθεια για αναχαίτιση τους, εστίασε τη δραστηριότητα και τις προτεραιότητες της στα νέα αυτά δεδομένα.

Για 3η κατά σειρά χρονιά, αιχμή του δόρατος των δραστηριοτήτων της αποτέλεσε το Ειδικό Σχέδιο Πρόληψης – Σχέδιο Δράσης. Ανώτερος στόχος του Σχεδίου είναι η πρόληψη και καταστολή της ανεργίας μέσω της αξιοποίησης των δυνατοτήτων και ευκαιριών που προσφέρονται στον τομέα της κατάρτισης και επανακατάρτισης. Περιλαμβάνει ποικίλες αλληλοσυμπληρούμενες δράσεις που στοχεύουν τόσο στην πρόληψη όσο και στην καταστολή της ανεργίας και που απευθύνονται σε ανέργους, οικονομικά αδρανείς και εργοδοτούμενους επιχειρήσεων. Μέσα από τη λειτουργία του, η ΑνΑΔ κατάφερε να ανταποκριθεί αποφασιστικά και με επιτυχία στις προσπάθειες πρόληψης και καταστολής της ανεργίας.

With the adverse effects of the world economic crisis on employment and unemployment dominating over the socioeconomic environment, the Human Resource Development Authority of Cyprus, along with the general effort of combating these effects, has focused its activities and priorities towards the newly created conditions.

For the third year in a row, the spearhead of HRDA's activities was the Special Prevention Scheme – Action Plan. The ultimate aim of the Scheme is the prevention and combating of unemployment, through the exploitation of the potential and the opportunities offered in the field of training and retraining. The Scheme consists of various interrelated actions which aim both at the prevention and at combating unemployment and are directed to the unemployed, the economically inactive and the employees of enterprises. Through the Scheme's operation, the HRDA has managed to respond with determination and success to the efforts of preventing and combating unemployment.

Σε συνέχεια της κήρυξης του 2011 ως Έτους Πράσινων Δεξιοτήτων, η ΑνΑΔ ξεκίνησε την υλοποίηση του Ειδικού Σχεδίου Προώθησης των Πράσινων Δεξιοτήτων στην Κυπριακή Οικονομία που έχει εκπονήσει, με απτά αποτελέσματα. Το Σχέδιο περιλαμβάνει δράσεις σχετικές με την απόκτηση πράσινων δεξιοτήτων από το ανθρώπινο δυναμικό του τόπου και απευθύνεται ειδικότερα σε επιχειρήσεις, εργαζόμενους και ανέργους. Πρόσθετα, το νέο αυτό Σχέδιο είναι εναρμονισμένο και με την ευρωπαϊκή στρατηγική για μια πιο πράσινη και πιο ανταγωνιστική οικονομία.

Παράλληλα, η ΑνΑΔ συνέχισε να δραστηριοποιείται και στους υπόλοιπους τομείς των αρμοδιοτήτων της. Μεταξύ άλλων άρχισαν τη λειτουργία τους με την έναρξη του 2011, δύο νέα Σχέδια: το πρώτο αφορά την Προώθηση της Καινοτομίας στην Κατάρτιση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού και το δεύτερο την Ενίσχυση των Υποδομών και Συστημάτων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Ταυτόχρονα, συνεχίστηκε η υλοποίηση των πέντε νέων Έργων με συγχρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, τα ωφελήματα των οποίων έχουν ήδη καρπωθεί άνεργοι και αδρανές γυναικείο δυναμικό, καθώς και σημαντικός αριθμός μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων του τόπου. Επίσης, στο πλαίσιο της συνεχούς προσπάθειας της ΑνΑΔ για βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης κατάρτισης, ολοκληρώθηκε η ανάπτυξη του προγράμματος ηλεκτρονικής διαχείρισης του Συστήματος Αξιολόγησης και Πιστοποίησης των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης το οποίο αναμένεται να τεθεί σε λειτουργία μέσα στο 2012, ενώ άρχισε και η σταδιακή εφαρμογή της Λειτουργίας Απονομής στο πλαίσιο του Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων.

Οι σελίδες που ακολουθούν αναφέρονται επιγραμματικά στο έργο και στη συνεισφορά της ΑνΑΔ για το 2011, για την επίτευξη των οποίων πρωταρχικό ρόλο διαδραμάτισε το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού, οι συνεργάτες της ΑνΑΔ, οι εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι κυβερνητικές υπηρεσίες, η Γενική Διεύθυνση και το προσωπικό της ΑνΑΔ στους οποίους εκφράζω τις ευχαριστίες και την εκτίμησή μου.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες απευθύνω επίσης στην Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, κυρία Σωτηρούλα Χαραλάμπους, και στο Υπουργείο της για την αμέριστη και σταθερή συμπαράστασή τους προς την Αρχή.

Following the proclaiming of year 2011 as the year of Green Skills, the HRDA has started operating its Special Scheme: Promotion of Green Skills in the economy of Cyprus which has already shown concrete results. The Scheme includes actions related to the acquisition of green skills by the human resources of Cyprus and is especially directed to the enterprises, the employed and the unemployed. In addition, this new Scheme is in line with the European Strategy for a greener and more competitive economy.

In parallel, the HRDA continued to operate in its other areas of competence. Amongst others, two new Schemes started to operate in 2011. The first Scheme concerns the Promotion of Innovation in Training and Development of Human Resources, and the second Scheme concerns the Enhancement of Training Infrastructure and Systems of Human Resource Development. At the same time, the operation of five new Schemes co-funded by the European Union and the HRDA continued. The unemployed, the economically inactive women and a large number of micro and medium sized enterprises have already benefited from these Schemes. In addition, within the context of the HRDA's constant effort to improve the quality of the provided training, the development of the computerisation of the System of Assessment and Certification of Training Providers has been completed and is expected to start its operation in 2012. Also, the gradual implementation for the award in the System of Vocational Qualifications has started.

The following pages demonstrate in brief the HRDA's results and overall contribution for 2011. For achieving these results, an important role was played by the HRDA's Board of Governors, the HRDA's partners, the employers' organisations and the Trade Unions, the governmental departments, the Director General and all members of staff, to whom I would like to express my sincere appreciation and gratitude.

I would also like to express my appreciation to the Minister of Labour and Social Insurance, Mrs Sotiroula Charalambous, and to the Ministry in general for their constant support to the HRDA.



Δρ Γιώργος Όξινο
Γενικός Διευθυντής

Dr George Oxinos
Director General

Λίγα Λόγια... **από το Γενικό Διευθυντή της Αρχής, Δρα Γιώργο Όξινο**

A Few Words...

from the Director General, Dr George Oxinos

Το έτος που επισκοπείται έχει να επιδείξει πολύμορφα και σημαντικά αποτελέσματα για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, των οποίων το όφελος αντανακλάται στην οικονομία του τόπου γενικότερα. Τα σημαντικότερα αποτελέσματα κατά τη διάρκεια του 2011 συνοψίζονται στα ακόλουθα:

- 60.133 συμμετοχές ατόμων σε 7.398 προγράμματα κατάρτισης. Το συνολικό ποσό που δαπανήθηκε κατά το 2011 για δραστηριότητες κατάρτισης, ανήλθε στα €25.659.659.
- Για 3η κατά σειρά χρονιά το Ειδικό Σχέδιο Πρόληψης – Σχέδιο Δράσης της ΑνΑΔ συνέχισε την επιτυχημένη λειτουργία του. Στόχος του, η πρόληψη και καταστολή της ανεργίας και γενικότερα η μείωση των επιπτώσεων της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης στην απασχόληση μέσω της εφαρμογής διαφόρων προγραμμάτων κατάρτισης και της πολιτικής χορηγιών σε εργοδότες και κατάρτιζόμενους. Το συνολικό ποσό που δαπανήθηκε για το Ειδικό Σχέδιο κατά το 2011 ανήλθε στα €12.632.460.

The year under review demonstrates diverse and significant results for the development of the human resources, the benefits of which are reflected on the country's economy in general. The most important results during 2011 are briefly outlined below:

- 60.133 participants in 7.398 training programmes. Total expenditure on training activities in 2011 amounted to €25.659.659.
- For the third year in a row HRDA's Special Prevention Scheme-Action Plan continued its successful operation. The Objective of the Plan is the prevention and combating of unemployment and generally the mitigation of the impact of the world economic crisis on employment through the implementation of various training programmes and the policy of subsidies' provision to employers and trainees. The total amount spent during 2011 for the Special Plan, amounted to €12.632.460.

- Έναρξη της υλοποίησης του Ειδικού Σχεδίου Προώθησης Πράσινων Δεξιοτήτων στην Κυπριακή Οικονομία της ΑνΑΔ, που περιλαμβάνει δράσεις σχετικές με απόκτηση πράσινων δεξιοτήτων από το ανθρώπινο δυναμικό του τόπου και το οποίο απευθύνεται ειδικότερα σε επιχειρήσεις, εργαζόμενους και ανέργους. Το συνολικό ποσό που δαπανήθηκε για το Ειδικό αυτό Σχέδιο κατά το 2011 ανήλθε στα €4.755.127.

- Στήριξη των επιχειρήσεων για αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού τους με την υλοποίηση 2 Συγχρηματοδοτούμενων από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την ΑνΑΔ Έργων κατά την Προγραμματική Περίοδο 2007 – 2013, που αφορούν: την «Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των Μικροεπιχειρήσεων με απασχόληση 1-4 άτομα» και τη «Βελτίωση της παραγωγικότητας Μικρομεσαίων επιχειρήσεων με απασχόληση 5-249 άτομα». Για το σκοπό αυτό ποσό ύψους €3,0εκ., θα διατεθεί για παροχή υπηρεσιών σε 1.200 Μικροεπιχειρήσεις και ποσό ύψους €1,55εκ., θα διατεθεί για παροχή υπηρεσιών σε 375 Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις.

- Έναρξη της σταδιακής εφαρμογής της λειτουργίας Απονομής του Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων στο πλαίσιο της υλοποίησης της 2ης Φάσης του Συστήματος με σκοπό την Εξασφάλιση Υπηρεσιών έναντι Αμοιβής για την Εξέταση Υποψηφίων για απόκτηση Επαγγελματικών Προσόντων, αρχικά στην Ξενοδοχειακή και Επισιτιστική Βιομηχανία.

- Επιτυχής προώθηση του στρατηγικής σημασίας στόχου της Αρχής για εισαγωγή Συστήματος Αξιολόγησης και Πιστοποίησης των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης. Το Σύστημα αναμένεται να τεθεί σε λειτουργία μέσα στο 2012.

- Ολοκλήρωση 5 ερευνών/μελετών αξιολόγησης στο πλαίσιο του «Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης των Επιδράσεων της ΑνΑΔ στην Κυπριακή Οικονομία» και συνέχιση της υλοποίησης της Σύμβασης η οποία αφορά στην εκπόνηση μελέτης με θέμα «Δημιουργία Αποτελεσματικού Μηχανισμού Κατάρτισης των Αυτοαπασχολούμενων - Ο Πιθανός Ρόλος της ΑνΑΔ».

- The Special Scheme: Promotion of Green Skills in the economy of Cyprus begun its operation. The Scheme consists of actions related to the acquisition of green skills by the country's human resource and is especially directed to the enterprises, the employed and the unemployed. Total expenditure for the Scheme in 2011 amounted to €4.755.127.

- Support to businesses for upgrading their human resources with the operation of 2 Schemes co-funded by the European Union and the HRDA during the 2007 – 2013 programming period, namely: "Enhancement of the Competitiveness of Micro - Enterprises with 1-4 Employees" and "Improvement of the Productivity of Small and Medium-Sized Enterprises with 5-249 employees". To this end an amount of €3,0m. will be spend on the provision of services to 1.200 Micro – Enterprises and an amount of €1,55m will be spend on the provision of services to 375 Medium-Sized Enterprises.

- Gradual implementation of the awarding of Standards of Vocational Qualifications within the framework of the 2nd Phase of the System of Vocational Qualifications. The aim is to obtain services for the examination of candidates who wish to acquire an SVQ, in the Hotel and Catering Industry.

- Successful promotion of the HRDA's important strategic objective, the introduction of a System of Assessment and Certification of Training Providers. The System is expected to begin its operation in 2012.

- Completion of 5 evaluation/research studies within the framework of the "Comprehensive System Evaluating the Impact of HRDA on the Economy of Cyprus" and continuation of the study "Creation of an Effective Mechanism for the Training of Self-Employed – The Possible Role of the HRDA".

Κατάρτιση και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού

Training and Development of Human Resources

Ο άξονας προτεραιότητας της ΑνΑΔ για Κατάρτιση και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού κατά το 2011 αφορούσε στην προώθηση με πολλαπλές δράσεις της Δια Βίου Μάθησης των Απασχολουμένων και της Ένταξης/Επανένταξης στην Αγορά Εργασίας επιλεγμένων ομάδων - στόχων ανθρώπινου δυναμικού με κυρίαρχη επιδίωξη την απασχολησιμότητα και προσαρμοστικότητα του ανθρώπινου δυναμικού μέσα στο νέο κοινωνικοοικονομικό γίγνεσθαι που δημιουργεί η κοινωνία της γνώσης.

Η αναβάθμιση, επέκταση και εμπλουτισμός των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού αναγνωρίζεται ως δραστηριότητα υψίστης προτεραιότητας, η οποία συμβάλλει καθοριστικά στην οικονομική μεγέθυνση και στην αύξηση της απασχόλησης.

Συνοπτική περίληψη των δράσεων που εντάσσονται στον άξονα προώθησης της Δια Βίου Μάθησης και της Ένταξης/Επανένταξης στην Αγορά Εργασίας επιλεγμένων ομάδων – στόχων ανθρώπινου δυναμικού, φαίνεται στη συνέχεια:

ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ

Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης στην Κύπρο

Σκοπός: Σχεδιασμός, οργάνωση και εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης από τις ίδιες τις επιχειρήσεις για κάλυψη των αναγκών του προσωπικού τους σε όλα τα επίπεδα ιεραρχίας.

Οικονομική Κάλυψη: Καταβάλλεται χορήγηση στον εργοδότη το οποίο μπορεί να ανέλθει στο 60%, 70% ή 80% του κόστους κατάρτισης και του κόστους προσωπικού, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης.

Αποτελέσματα: Μέσα στο 2011 επιχορηγήθηκαν 33.256 συμμετοχές εργοδοτούμενων σε σύγκριση με 35.272 το 2010. Η συνολική δαπάνη ανήλθε στα €4.175.933 σε σύγκριση με €4.115.455 το 2010.

Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης στο Εξωτερικό

Σκοπός: Μετάβαση για κατάρτιση στο εξωτερικό εργοδοτούμενων με στόχο την κάλυψη αναγκών επιχειρήσεων σε τομείς που έχουν σχέση με την εισαγωγή νέας τεχνολογίας και τεχνολογίας, καθώς και με καινοτομίες στη διεύθυνση επιχειρήσεων.

Οικονομική Κάλυψη: Καταβάλλεται χορήγηση στον εργοδότη το οποίο μπορεί να ανέλθει στο 60%, 70% ή 80% του κόστους μετάβασης στο εξωτερικό και

The main priority of the HRDA for the Training and Development of Human Resources in 2011 was the promotion, with multiple actions, of Lifelong Learning of Employees and the Integration/Reintegration of selected human resources target groups to the Labour Market. Paramount pursuance is the employability and adaptability of human resources in the new socio-economic environment which is created by the emerging knowledge society.

The upgrading, broadening and enriching of human resources skills is recognised as an activity of highest priority, which decisively contributes to the economic growth and increase of employment.

Brief summary of the actions included in the task of promoting Lifelong Learning and Integration/Reintegration of selected human resources target groups to the Labour Market, is given below:

PROMOTION OF EMPLOYEES LIFELONG LEARNING

Single-Company Continuing Training Programmes in Cyprus

Aim: Design, organisation and implementation of training programmes by enterprises themselves to meet the needs of their own staff at all hierarchy levels.

Subsidisation: A subsidy which may reach 60%, 70% or 80% of training and personnel costs, depending on enterprise size, are granted to the employer.

Results: During 2011, subsidised participations of employees were 33.256 compared to 35.272 in 2010. The total expenditure amounted to €4.175.933 compared to €4.115.455 in 2010.

Single-Company Continuing Training Programmes Abroad

Aim: Training of employees abroad aiming to meet enterprises' training needs in sectors related to the introduction and utilisation of new technology and technical know-how as well as business management innovations.

Subsidisation: A subsidy which may reach 60%, 70% or 80% of the transportation abroad costs as well as of the training costs, and according to the size of enterprise, are granted to the employer.

Results: During 2011, 1.038 participations of employees in training programmes abroad were subsidised compared to 473 in 2010. The total expenditure amounted to €2.072.593 compared to €1.050.258 in 2010.

κατάρτισης, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης.
Αποτελέσματα: Μέσα στο 2011 επιχορηγήθηκαν 1.038 συμμετοχές εργοδοτούμενων σε προγράμματα κατάρτισης στο εξωτερικό σε σύγκριση με 473 το 2010. Η συνολική δαπάνη ανήλθε στα €2.072.593 σε σύγκριση με €1.050.258 το 2010.

Έκτακτο Σχέδιο Στήριξης της Απασχόλησης με Εξατομικευμένη Κατάρτιση Ανέργων σε Επιχειρήσεις

Σκοπός: Στοχευμένη παροχή κινήτρων σε εργοδότες, με τη μορφή χορηγιών και καθοδήγησης, για εργοδότηση και εξατομικευμένη κατάρτιση ανέργων ατόμων, σύμφωνα με διαπιστωμένες ανάγκες συγκεκριμένων θέσεων εργασίας.

Οικονομική Κάλυψη: Καταβάλλεται χορήγηση στον εργοδότη το οποίο μπορεί να ανέλθει στο 60%, 70% ή 80% του κόστους κατάρτισης και του κόστους προσωπικού του ατόμου, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης, με ανώτατο μηνιαίο χορήγηση €1.600.
Αποτελέσματα: Μέσα στο 2011 επιχορηγήθηκαν 683 συμμετοχές ανέργων σε σύγκριση με 400 το 2010. Η συνολική δαπάνη ανήλθε στα €3.154.861 σε σύγκριση με €2.115.228 το 2010.

Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης (Συνήθη και Ζωτικής Σημασίας)

Σκοπός: Συμμετοχή εργοδοτούμενων επιχειρήσεων σε προγράμματα κατάρτισης που εφαρμόζονται από κρατικά ή ιδιωτικά ιδρύματα και οργανισμούς κατάρτισης.

Οικονομική Κάλυψη: Καταβάλλεται χορήγηση στον εργοδότη το οποίο μπορεί να ανέλθει στο 60%, 70% ή 80% του κόστους συμμετοχής στο πρόγραμμα, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Το χορήγηση καταβάλλεται μέσω του οργανωτή του προγράμματος.
Αποτελέσματα: Μέσα στο 2011 επιχορηγήθηκαν 16.499 συμμετοχές εργοδοτούμενων σε σύγκριση με 8.706 το 2010. Η συνολική δαπάνη ανήλθε στα €5.984.516 σε σύγκριση με €3.237.819 το 2010.

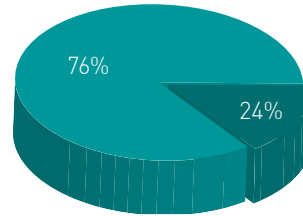
Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης Συνδικαλιστικών Στελεχών

Σκοπός: Συμμετοχή συνδικαλιστικών στελεχών σε προγράμματα κατάρτισης που εφαρμόζονται από Κέντρα Συνδικαλιστικής Κατάρτισης σε θέματα που σχετίζονται με τα συνδικαλιστικά τους καθήκοντα.

Οικονομική Κάλυψη: Καταβάλλεται επιχορήγηση στα Κέντρα Συνδικαλιστικής Κατάρτισης έναντι των δαπανών για οργάνωση και εφαρμογή των προγραμμάτων ανάλογα με το επίπεδο του περιεχομένου και τον αριθμό των συμμετεχόντων.

Αποτελέσματα: Μέσα στο 2011 επιχορηγήθηκαν 4.491 συμμετοχές συνδικαλιστικών στελεχών σε σύγκριση με 5.501 το 2010. Η συνολική δαπάνη ανήλθε στα €541.669 σε σύγκριση με €735.787 το 2010.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ 2011 TRAINING PROGRAMMES 2011



- Μονοεπιχειρησιακά | Single - Company
- Πολυεπιχειρησιακά | Multi - Company

Emergency Scheme for the Support of Employment through the individualised training of the Unemployed in Enterprises

Aim: Targeted incentives to employers in the form of subsidy and guidance, for the employment and individualised training of unemployed persons, according to ascertained needs of specific employment positions.

Subsidisation: A subsidy which may reach 60%, 70% or 80% of training and personnel costs, depending on enterprise size, are granted to the employer. The maximum monthly subsidy is €1.600.

Results: During 2011, 683 participations of unemployed were subsidised compared to 400 in 2010. Total expenditure amounted to €3.154.861 compared to €2.115.228 in 2010.

Multi-Company Continuing Training Programmes (Standard and High-Priority Training Programmes)

Aim: Participation of employees in training programmes implemented by public or private institutions and training organisations.

Subsidisation: A subsidy which may reach 60%, 70% or 80% of the cost of participation to the programme, depending on the enterprise's size, is granted to the employer. Subsidy is paid to the programme organiser.

Results: During 2011, 16.499 employee participations were subsidised compared to 8.706 in 2010. The total expenditure amounted to €5.984.516 compared to €3.237.819 in 2010.

Trade Union Officials Continuing Training Programmes

Aim: Participation of trade union officials in training programmes implemented by Trade Union Training Centers in subjects related to their trade-union tasks.

Subsidisation: A subsidy is granted to Trade Union Training Centers for the costs of organisation and implementation of the training programmes, according to the level of the content and the number of participants.

Results: During 2011, 4.491 participations of trade union officials were subsidised compared to 5.501 in 2010. The total expenditure amounted to €541.669 compared to €735.787 in 2010.

Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης στο Εξωτερικό

Σκοπός: Μετάβαση για κατάρτιση στο εξωτερικό ομάδων ιδιοκτητών/διευθυντών και ανώτερων στελεχών επιχειρήσεων/οργανισμών σε θέματα αναβάθμισης και εκσυγχρονισμού των κυπριακών επιχειρηματικών μονάδων μέσω μεταφοράς τεχνογνωσίας και απόκτησης πρακτικών γνώσεων και εμπειριών από αντίστοιχες επιτυχημένες μονάδες σε χώρες του εξωτερικού.

Οικονομική Κάλυψη: Καταβάλλεται χορήγηση στον εργοδότη το οποίο μπορεί να ανέλθει στο 60%, 70% ή 80% του κόστους μετάβασης στο εξωτερικό και κατάρτισης, καθώς και του κόστους προσωπικού, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης.

Αποτελέσματα: Μέσα στο 2011 επιχορηγήθηκαν 15 συμμετοχές στελεχών επιχειρήσεων σε Πολυεπιχειρησιακό Πρόγραμμα Κατάρτισης στο Εξωτερικό σε σύγκριση με 31 το 2010. Η συνολική δαπάνη ανήλθε στα €44.511 σε σύγκριση με €90.448 το 2010.

ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ/ΕΠΑΝΕΝΤΑΞΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κατάρτιση Αποφοίτων Σχολών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Ταχύρρυθμα Προγράμματα Αρχικής Κατάρτισης)

Σκοπός: Κατάρτιση και απόκτηση εργασιακής πείρας κυρίως νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας με σκοπό την κάλυψη αναγκών σε τεχνικά και άλλα επαγγέλματα στα οποία παρουσιάζονται σημαντικές ελλείψεις.

Οικονομική Κάλυψη: Καλύπτονται όλες οι δαπάνες για το ιδρυματικό μέρος και την παρακολούθηση του ενδοεπιχειρησιακού μέρους και επιπλέον καταβάλλεται στους συμμετέχοντες εβδομαδιαίο επίδομα.

Αποτελέσματα: Μέσα στο 2011 επιχορηγήθηκε η κατάρτιση 392 ατόμων σε σύγκριση με 466 άτομα το 2010. Η συνολική δαπάνη ανήλθε στα €1.067.252 σε σύγκριση με €1.822.904 το 2010.

Κατάρτιση Αποφοίτων Σχολών Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Σκοπός: Ικανοποίηση αναγκών στελέχωσης επιχειρήσεων μέσα από την πρόσληψη και κατάρτιση ανέργων αποφοίτων πανεπιστημίων και άλλων σχολών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Οικονομική Κάλυψη: Καταβάλλεται χορήγηση στον εργοδότη το οποίο μπορεί να ανέλθει στο 60%, 70% ή 80% του κόστους κατάρτισης και του κόστους προσωπικού του πτυχιούχου, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης, με ανώτατο μηνιαίο χορήγηση €1.600.

Αποτελέσματα: Μέσα στο 2011 επιχορηγήθηκε η κατάρτιση 544 πτυχιούχων σε σύγκριση με 198 κατά το 2010. Η συνολική δαπάνη ανήλθε στα €4.641.445 σε σύγκριση με €1.363.433 κατά το 2010.

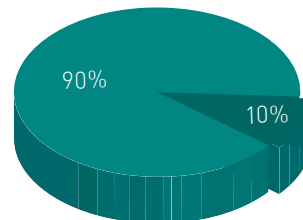
Multi-Company Continuing Training Programmes Abroad

Aim: Training of groups of owners, directors and senior management of companies/organisations abroad in subjects concerning the upgrading and modernisation of Cypriot businesses through the transferring of know-how and by obtaining practical knowledge and experience from equivalent, successful units abroad.

Subsidisation: A subsidy is granted to the employer which may reach 60%, 70% or 80% of the cost of training abroad as well as the cost of personnel, depending on the size of enterprise.

Results: During 2011, 15 participations of business executives in Multi-Company Continuing Training Programmes Abroad were subsidised compared to 31 in 2010. The total expenditure amounted to €44.511 compared to €90.448 in 2010.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ 2011 TRAINING PROGRAMMES 2011



- Συνεχιζόμενη Κατάρτιση | Continuing Training
- Αρχική Κατάρτιση | Initial Training

PROMOTION OF INTEGRATION/REINTEGRATION OF HUMAN RESOURCES IN THE LABOUR MARKET

Training of Secondary Education Graduates (Accelerated Initial Training Programmes)

Aim: Training and obtaining of work experience, mainly of newcomers in the labour market, seeking on meeting the needs, in technical and other occupations in which major shortcomings arise.

Subsidisation: All expenditures for the training part are covered and in addition to this, a weekly allowance is paid to participants.

Results: During 2011, the training of 392 individuals was subsidised compared to 466 individuals in 2010. The total expenditure amounted to €1.067.252 compared to €1.822.904 in 2010.

Training of Tertiary Education Graduates

Aim: Meeting the employment needs of businesses through the recruitment and training of unemployed graduates of universities and other higher education schools.

Subsidisation: A subsidy which may reach 60%, 70% or 80% of training cost as well as personnel cost of

Πρακτική Κατάρτιση Φοιτητών/Μαθητών

Σκοπός: Απόκτηση πρακτικών γνώσεων και δεξιοτήτων από φοιτητές και μαθητές με στόχο την ομαλή ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Οικονομική Κάλυψη: Παρέχεται οικονομική βοήθεια στον εργοδότη έναντι του κόστους παροχής κατάρτισης, που καθορίζεται ανάλογα με το πρόγραμμα και κλάδο στον οποίο φοιτά ο φοιτητής ή μαθητής.

Αποτελέσματα: Κατά το χρόνο που πέρασε επιχορηγήθηκε η πρακτική κατάρτιση 330 φοιτητών/μαθητών σε σύγκριση με 243 κατά το 2010. Από τα 330 άτομα, 142 ήταν φοιτητές του ΑΕΙΚ και 188 ήταν μαθητές του ξενοδοχειακού κλάδου των Τεχνικών Σχολών. Η συνολική δαπάνη για την πρακτική κατάρτιση ανήλθε σε €228.225 σε σύγκριση με €182.583 κατά το 2010.

Έκτακτο Σχέδιο Επιμόρφωσης Ανέργων

Σκοπός: Επιμορφωτική κατάρτιση ανέργων τόσο σε οριζόντιες δεξιότητες, όσο και σε εξειδικευμένα τεχνικά και άλλα θέματα έτσι που να εμπλουτίσουν τις γνώσεις και δεξιότητες τους για να μπορούν να απασχοληθούν σε τομείς και επαγγέλματα με ανάλογες ανάγκες.

Οικονομική Κάλυψη: Καλύπτονται οι δαπάνες για το ιδρυματικό μέρος και επιπλέον καταβάλλεται στους συμμετέχοντες επίδομα €8 ανά ώρα.

Αποτελέσματα: Μέσα στο 2011 επιχορηγήθηκε η κατάρτιση 854 ατόμων σε σύγκριση με 1.467 άτομα το 2010. Η συνολική δαπάνη ανήλθε στα €516.622 σε σύγκριση με €1.776.644 το 2010.

Κατάρτιση στο Σύστημα Μαθητείας

Σκοπός: Πρόσληψη και κατάρτιση νέων μέσω του Συστήματος Μαθητείας.

Οικονομική Κάλυψη: Καταβάλλεται χορήγηση στον εργοδότη σε σχέση με το μισθό του μαθητευομένου για τις μέρες που ο τελευταίος φοιτά στην Τεχνική Σχολή της επαρχίας του.

Αποτελέσματα: Στο πλαίσιο του πιο πάνω Σχεδίου, καταβλήθηκε χορήγηση σε εργοδότες για 111 μαθητευόμενους σε σύγκριση με 134 κατά το 2010. Η δαπάνη για το 2011 ήταν €134.465 σε σύγκριση με €313.207 για το 2010.

Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Στο πλαίσιο της συμβολής της ΑνΑΔ στην ενημέρωση σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού και της αγοράς εργασίας, πραγματοποιήθηκαν διαλέξεις σε ημερίδες καθώς και σε εκδηλώσεις που οργάνωσαν σχολεία και σύνδεσμοι γονέων.

the graduate, depending on the enterprise's size, is granted to the employer. The maximum monthly grant is €1600.

Results: During 2011, the training of 544 graduates was subsidised compared to 198 in 2010. The total expenditure amounted to €4.641.445 compared to €1.363.433 in 2010.

Practical Training of Students and School-Students

Aim: Acquisition of practical knowledge and skills by students and school-students with seeking their smooth entry into the labour market.

Subsidisation: The financial assistance provided to employers, vis-à-vis costs incurred for the provision of practical training, is calculated according to the programme and the branch/sector attended by the students or school-students.

Results: During the past year, the practical training of 330 students/school-students was subsidised compared to 243 in 2010. Out of the 330 individuals who took part in the training, 142 HHIC students and 188 were school-students of the Hotel Section of Technical Schools. Total expenditure on the practical training amounted to €228.225 compared to €182.583 during 2010.

Emergency Scheme for Training the Unemployed

Aim: Training the unemployed both on horizontal skills and on specialised technical and other subjects which will enrich their knowledge and skills so they can be employed in sectors and occupations with similar needs.

Subsidisation: All expenditures for the training part are covered and in addition to this, an hourly allowance of €8 is paid to participants.

Results: In 2011 the training of 854 persons was subsidised compared to 1.467 persons in 2010. The total expenditure amounted to €516.622 compared to €1.776.644 during 2010.

Training on the apprenticeship system

Aim: Employment and training of young people through the Apprenticeship System.

Subsidisation: Subsidies are paid to employers in relation to the wages of apprentices for the days the latter attends Technical Schools.

Results: Under the above Scheme, subsidies were paid to companies employing 111 apprentices compared to 134 in 2010. The expenditure for 2011 was €134.465 compared to €313.207 for 2010.

Vocational Guidance

In the context of HRDA's contribution to vocational guidance and the labour market, lectures in conferences as well as in events, organised by schools and parents' associations, were carried out.

Συγχρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την ΑνΑΔ Έργα

Schemes Co-Funded by the European Social Fund and the HRDA



Στο πλαίσιο του 2ου άξονα προτεραιότητας της ΑνΑΔ για προώθηση ποικίλων μορφών υποστηρικτικών υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού στις επιχειρήσεις, ιδιαίτερα στις ΜΜΕ, που να αποσκοπούν επικεντρωμένα σε δραστική αύξηση των επενδύσεων στο ανθρώπινο κεφάλαιο αλλά και σε σημαντική βελτίωση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων, η ΑνΑΔ επικεντρώθηκε στις ακόλουθες 2 κατηγορίες δράσεων, οι οποίες συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και από την ΑνΑΔ, ως εθνική συμμετοχή:

Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των μικροεπιχειρήσεων με απασχόληση 1-4 άτομα

Το Έργο «Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των Μικροεπιχειρήσεων με απασχόληση 1-4 άτομα», μέσα από τη συμμετοχή του ιδιοκτήτη/διευθυντή σε πρόγραμμα κατάρτισης και τη στενή συνεργασία της επιχείρησης με τον Σύμβουλο, προσφέρει τη δυνατότητα στην κάθε συμμετέχουσα επιχείρηση να αποκτήσει την ικανότητα να προσδιορίζει και να επιλέγει τους κατάλληλους στόχους και δράσεις για ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς της.

Αναλυτικότερα, οι δράσεις του Έργου περιλαμβάνουν, για κάθε Μικροεπιχείρηση που εντάσσεται στο Έργο, τον εντοπισμό αναγκών και τη διάγνωση αδυναμιών που επηρεάζουν την ανταγωνιστικότητά της, τη συμμετοχή του ιδιοκτήτη/διευθυντή της σε ομαδικό πρόγραμμα ανάπτυξης διευθυντικών ικανοτήτων και την ετοιμασία επιχειρησιακού μεσοπρόθεσμου πλάνου ανάπτυξης της επιχείρησης. Ο εντοπισμός αναγκών/η διάγνωση αδυναμιών και η ετοιμασία επιχειρησιακού πλάνου ανάπτυξης γίνονται υπό την καθοδήγηση και στενή παρακολούθηση ειδικού Συμβούλου.

Μέσα στο 2011 συνεχίστηκε η υλοποίηση του Έργου και μέχρι το τέλος του έτους επωφελήθηκαν συνολικά 366 επιχειρήσεις που εντάχθηκαν στο Έργο. Η συνολική υπολογιζόμενη δαπάνη ανέρχεται σε €762.910.

In the context of HRDA's second priority pillar for promoting diverse forms of human resource supporting services in enterprises, especially to small and Medium-Sized ones, which focally aim at a major increase of the investment in human capital but also on the significant improvement of the productivity of enterprises, the HRDA focused on the following 2 categories of actions, which are co-funded by the European Social Fund (ESF) and the HRDA:

Enhancement of the competitiveness of micro-enterprises with 1-4 employees

The Scheme "Enhancement of the competitiveness of Micro-enterprises with 1-4 employees", through the participation of the owner/director in training programmes and the close cooperation of the enterprise with the Consultant, offers the opportunity to the participant enterprises to gain the ability to identify and set the right targets and actions to reinforce their competitiveness.

In more detail, the Schemes' actions include, for each of the participant enterprises, the identification of needs and the diagnosis of weaknesses which may affect the enterprises' competitiveness, the participation of the owner/director in a group programme for the development of managing skills, and the preparation of a medium-term operational plan for the development of the enterprise. The identification of needs, the diagnosis of weaknesses and the preparation of an operational development plan are carried out with the guidance and close monitoring of a special Consultant.

In 2011, the implementation of the Scheme continued and by the end of the year 366 enterprises were benefited. Total estimated expenditure for the Scheme amounts to €762.910.

Βελτίωση της παραγωγικότητας των μικρομεσαίων επιχειρήσεων με απασχόληση 5-249 άτομα

Το Έργο «Βελτίωση της παραγωγικότητας Μικρομεσαίων επιχειρήσεων με απασχόληση 5-249 άτομα», μέσα από τη συμμετοχή του ιδιοκτήτη/διευθυντή ή άλλου αρμοδίου στελέχους της επιχείρησης σε πρόγραμμα κατάρτισης και τη στενή συνεργασία της επιχείρησης με το Σύμβουλο, προσφέρει τη δυνατότητα στην κάθε συμμετέχουσα επιχείρηση να αποκτήσει ουσιαστική αντίληψη της υφιστάμενης θέσης της στο ανταγωνιστικό περιβάλλον και να αποκτήσει ένα πρακτικό εργαλείο για βελτίωση της παραγωγικότητας και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της. Πρόσθετα, παρέχεται η ευκαιρία στην επιχείρηση να αντικρίσει εφεξής το θέμα βελτίωσης παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της θέσης, πάνω σε πιο ολοκληρωμένη και ορθολογική βάση.

Αναλυτικότερα, οι δράσεις του Έργου περιλαμβάνουν, για κάθε Μικρομεσαία επιχείρηση που εντάσσεται στο Έργο, τον εντοπισμό αναγκών και διάγνωση αδυναμιών της που συνδέονται άμεσα με την παραγωγικότητα, τη συμμετοχή του ιδιοκτήτη/διευθυντή ή άλλου αρμοδίου στελέχους σε ομαδικό πρόγραμμα ανάπτυξης διευθυντικών ικανοτήτων σε θέματα παραγωγικότητας και την ετοιμασία μεσοπρόθεσμου επιχειρησιακού πλάνου ανάπτυξης και αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού και βελτίωσης της παραγωγικότητας της επιχείρησης. Ο εντοπισμός αναγκών, η διάγνωση αδυναμιών και η ετοιμασία επιχειρησιακού πλάνου ανάπτυξης γίνονται υπό την καθοδήγηση και στενή παρακολούθηση ειδικού Συμβούλου.

Μέσα στο 2011 συνεχίστηκε η υλοποίηση του Έργου και μέχρι το τέλος του έτους επωφελήθηκαν συνολικά 239 επιχειρήσεις που εντάχθηκαν στο Έργο. Η συνολική υπολογιζόμενη δαπάνη ανέρχεται σε €697.429.

Βελτίωση της απασχολησιμότητας των ανέργων και του οικονομικά αδρανούς γυναικείου δυναμικού

Παράλληλα με τις πιο πάνω Δράσεις, η ΑνΑΔ εφαρμόζει ακόμη δύο Συγχρηματοδοτούμενα από το ΕΚΤ και την ΑνΑΔ Έργα της Προγραμματικής Περιόδου 2007-2013. Ειδικότερα, τα Έργα για Βελτίωση της Απασχολησιμότητας των Ανέργων και του Οικονομικά Αδρανούς Γυναικείου Δυναμικού, αναμένεται να έχουν σημαντική συμβολή στην προσπάθεια αντιμετώπισης των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στην απασχόληση και την ανεργία.

Και τα δύο αυτά Έργα προσφέρουν ευκαιρίες συμμετοχής τόσο σε προγράμματα κατάρτισης στα θέματα Εκμάθησης/χρήσης Ηλεκτρονικών Υπολογιστών, Εκμάθησης Αγγλικής Γλώσσας και Γραμματειακές Δεξιότητες όσο και σε προγράμματα απόκτησης εργασιακής πείρας σε επιχειρήσεις διάρκειας 8-10 εβδομάδων. Τα προγράμματα προσφέρονται δωρεάν και στους συμμετέχοντες καταβάλλεται επίδομα

Improvement of the productivity of small and medium-sized enterprises with 5-249 employees

The Scheme "Improvement of the productivity of small and medium-sized enterprises with 5-249 employees", through the participation of the owner/director or any other company official in a training programme and the close cooperation of the enterprise with the Advisor, offers the opportunity to participant enterprises to gain a substantial conception of their current position in the competitive environment and to acquire a practical tool for the improvement of their productivity and utilisation of their human resources. In addition, the enterprise has the opportunity to view the issue of the improvement of its productivity and its competitiveness, on a more comprehensive and rational basis.

In more detail, the Schemes' actions include, for each of the Small and Medium-Sized enterprises, the identification of needs and the diagnosis of weaknesses which are directly related to the enterprises' productivity, the participation of the owner/director or any other company official in a group programme for the development of managing skills on productivity issues, and the preparation of a medium-term operational plan for the development of the enterprise, the utilisation of its human resources and the improvement of its productivity. The identification of needs, the diagnosis of weaknesses and the preparation of an operational development plan are made under the guidance and close observation of a special Consultant.

In 2011, the implementation of the Scheme continued and by the end of the year 239 enterprises were benefited. Total estimated expenditure for the Scheme amounts to €697.429.

Improvement of the employability of the unemployed and the economically inactive women

In parallel to the above actions, the HRDA implements another two Co-Funded by the European Social Fund and the HRDA Projects for the 2007-2013 Programming Period. In particular, Schemes for the Improvement of the Employability of the Unemployed and the Economically Inactive Women are expected to have a significant contribution towards the efforts of reducing the impact of the economic crisis in employment and unemployment.

Both these Schemes offer opportunities for participation in training programmes in the subjects of Information Technology, English Language and Secretarial Skills as well as work experience programmes in enterprises with duration of 8-10 weeks. The programmes are offered free of charge and an allowance of €8 per hour is granted to participants to the Training Programmes. For the work experience programmes an allowance of

ύψους €8 την ώρα για τα προγράμματα κατάρτισης και €200 την εβδομάδα για τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής πείρας, πέραν του ανεργιακού επιδόματος που δυνατόν να λαμβάνουν.

Μέσα στο 2011 άρχισε η υλοποίηση 50 προγραμμάτων κατάρτισης με συμμετοχή 731 ανέργων και 27 προγραμμάτων κατάρτισης με συμμετοχή 399 οικονομικά αδρανών γυναικών. Επίσης, άρχισε η υλοποίηση 187 προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής πείρας με την τοποθέτηση ισάριθμων ανέργων σε επιχειρήσεις και 143 προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής πείρας με την τοποθέτηση ισάριθμων οικονομικά αδρανών γυναικών σε επιχειρήσεις. Η συνολική υπολογιζόμενη δαπάνη ανέρχεται σε €2.825.925.

€200 per week is granted beyond the unemployment benefit which they may already be receiving.

In 2011, 50 training programmes have begun their operation, with 731 unemployed participants, and 27 training programmes with 399 economically inactive women participants. In addition, 187 work experience programmes begun their operation in which an equal number of unemployed persons were placed in enterprises, and 143 work experience programmes begun their operation in which an equal number of economically inactive women were placed in enterprises. Total estimated expenditure for the Scheme amounts to €2.825.925.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 2007-2013

«ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΝΟΧΗ»

5 ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΑ ΕΡΓΑ



ΕΠΕΝΔΥΟΝΤΑΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ!

Τα Έργα συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) της ΕΕ και από την ΑνΑΔ ως εθνική συμμετοχή



Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων

System of Vocational Qualifications

Το Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων (ΣΕΠ) βασίζεται σε Πρότυπα Επαγγελματικά Προσόντα (ΠΕΠ) που αναπτύσσονται από την Αρχή στο πλαίσιο εργασιών τομεακών Τεχνικών Επιτροπών Επαγγελματικών Προσόντων (ΤΕΕΠ). Διαλαμβάνει κυρίως την εξέταση και την πιστοποίηση της ικανότητας ενός ατόμου να φέρει σε πέρας συγκεκριμένη εργασία στη βάση ενός ΠΕΠ, σε πραγματικές συνθήκες εργασίας ή/και σε αποδεκτές συνθήκες προσομοίωσης. Παράλληλα, το Σύστημα ορίζει το πλαίσιο για κατάρτιση και ανάπτυξη του ατόμου, δίνοντάς του έτσι τη δυνατότητα να φθάσει στο επίπεδο ικανότητας που ορίζει το ΠΕΠ.

2η Φάση Εφαρμογής του Συστήματος (2007-2013)

Η 2η Φάση εφαρμογής του Έργου «Εγκαθίδρυση και Λειτουργία Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων (ΣΕΠ) στην Κύπρο» εγκρίθηκε από τον αρμόδιο Ενδιάμεσο Φορέα και εντάχθηκε στα συγχρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) Έργα της Προγραμματικής Περιόδου 2007-2013.

Στο πλαίσιο του Έργου, προκηρύχθηκε διαγωνισμός για εξασφάλιση υπηρεσιών για τον ορισμό 72 νέων Πρότυπων Επαγγελματικών Προσόντων (ΠΕΠ) που αφορούν τους τομείς της Ξενοδοχειακής και Επισιτιστικής Βιομηχανίας, Λιανικού και Χονδρικού Εμπορίου, Οικοδομικής Βιομηχανίας, Μεταποίησης, Επιδιόρθωσης Οχημάτων, Συστημάτων και Δικτύων Επικοινωνίας/Ηλεκτρονικών Υπολογιστών, Κομμωτικής Τέχνης καθώς και του Εκπαιδευτή Επαγγελματικής Κατάρτισης. Τελικά έχουν ανατεθεί συμβάσεις για τον ορισμό 67 νέων ΠΕΠ από Αναδόχους/Συγγραφείς. Όλα τα ΕΠ/ΠΕΠ, 67 νέα και 5 υφιστάμενα, έχουν τοποθετηθεί στην ιστοσελίδα της ΑνΑΔ, ενώ παράλληλα άρχισε και η έκδοσή τους. Συγκεκριμένα ετοιμάστηκαν βιβλιάρια και ψηφιακοί δίσκοι τα οποία περιέχουν περιγραφή του κάθε Επαγγελματικού Προσόντος, καθώς και συνοπτικά ενημερωτικά έντυπα για κάθε τομέα.

Κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2011 άρχισε η σταδιακή εφαρμογή της λειτουργίας Απονομής του ΣΕΠ, με τη δημοσίευση Πρόσκλησης για Επίδειξη Ενδιαφέροντος από Εξεταστικά Κέντρα, Αξιολογητές Εξεταστικών Κέντρων και Εξωτερικούς Εξεταστές/Επαληθευτές με σκοπό την Εξασφάλιση Υπηρεσιών έναντι Αμοιβής για την Εξέταση Υποψηφίων για απόκτηση Επαγγελματικών Προσόντων στην Ξενοδοχειακή και Επισιτιστική Βιομηχανία. Συνολικά, έχουν υποβληθεί 25 αιτήσεις για Αξιολογητές Εξεταστικών Κέντρων, 33 αιτήσεις για Εξεταστικά Κέντρα και 65 αιτήσεις για Εξωτερικούς Εξεταστές/ Επαληθευτές. Οι αιτήσεις αξιολογούνται με στόχο την ετοιμασία Μητρώων Αξιολογητών,

The System of Vocational Qualifications is based on Standards of Vocational Qualifications (SVQs) which are developed by the HRDA in the framework of Sectoral Technical Committees. The System includes the assessment and certification of an individual's ability to carry out a specific job on the basis of a Standard of Vocational Qualifications, under real and/or accepted simulated working conditions. At the same time, the System defines the framework for the training and development of an individual, providing him or her the opportunity to reach the right competence level that the SVQ defines.

2nd Phase of the Implementation of the System (2007-2013)

The 2nd Phase of the Project "Establishment and Operation of a Vocational Qualifications System (SVQ) in Cyprus" has been approved by the competent Intermediate Body and incorporated to the co-funded by the European Social Fund (ESF) projects of the Programming Period 2007-2013.

Under the framework of the above Project, an invitation for tender was announced in order to acquire services for developing the 72 new Standards of Vocational Qualifications relating to the sectors of Hotel and Restaurants, Retail and Wholesale Trade, Construction, Manufacturing, Repairs of Motor Vehicles, Systems and Networks of Communication and Computers, Hairdressing and the occupation of Trainer of Vocational Training. Finally, tenders have been awarded to Contractors/Standard Developers for the setting of 67 new Standards of Vocational Qualifications. All the SVQs 67 new and 5 existing were published on HRDA's website and in parallel their publication started. Specifically, books have been published and CDs have been prepared for each Vocational Field as well as information booklet for each sector.

During the second half of 2011, the gradual implementation for the award of SVQs begun with the publication of an Invitation of Interest by Assessment Centers, Assessors of Assessment Centers and External Assessors/Verifiers in order to Acquire Paid Services for the Assessment of Candidates for Vocational Qualifications in Hotel and Catering Industry. In total, 25 applications were submitted by Assessors of Assessment Centers, 33 applications by Assessment Centers and 65 applications by External Assessors/Verifiers. The applications are being assessed in order to prepare a Registry of Assessors, Assessors of Assessment Centers and External Assessors/Verifiers.

Εξεταστικών Κέντρων/Εσωτερικών Εξεταστών και Εξωτερικών Εξεταστών/Επαληθευτών.

Κατά το επισκοπούμενο έτος προκηρύχθηκε διαγωνισμός για εκπόνηση 2 μελετών που σχετίζονται με το Έργο «Εγκαθίδρυση και Λειτουργία Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων (ΣΕΠ) στην Κύπρο», για τα πιο κάτω θέματα:

- Ένταξη στο ΣΕΠ Ειδικοτήτων Τεχνικής/Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και του Συστήματος Μαθητείας: Σε συνεννόηση με τις αρμόδιες Κυβερνητικές υπηρεσίες και φορείς, θα μελετηθεί το θέμα της σκοπιμότητας και δυνατότητας ένταξης στο Σύστημα συναφών ειδικοτήτων/κλάδων σπουδών της Τεχνικής/Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και του Συστήματος Μαθητείας καθώς και άλλων σειρών μαθημάτων Αρχικής Κατάρτισης.
- Αναγνώριση Προηγούμενης Επίσημης, Μη Τυπικής και Άτυπης Μάθησης: Μελέτη του θέματος της σκοπιμότητας και δυνατότητας αναγνώρισης της επίσημης, μη τυπικής και άτυπης μάθησης ενδιαφερομένων στο πλαίσιο εφαρμογής του ΣΕΠ.

Η ολοκλήρωση των 2 αυτών μελετών αναμένεται να γίνει μέσα στο Β' εξάμηνο του 2013.

During the year under review, a tender was proclaimed for the carrying out of two studies relevant to the Project "Establishment and Operation of a Vocational Qualifications System (SVQ) in Cyprus". The studies concern:

- Recognising Branches/ Specialisation of Technical/ Vocational Education and Apprenticeship System: In consultation with the competent governmental services and bodies, the study will examine the feasibility and possibility of recognizing the branches/ specialisations of secondary and tertiary Technical and Vocational Education, the Apprenticeship System as well as other Initial Vocational training programs.
- Recognising Qualifications Acquired via Formal, Non-Formal and Informal learning: Examination of the feasibility and possibility of recognizing the various qualifications acquires via formal, non-formal and informal learning.

The studies are expected to be completed during the second half of 2013.



Υποδομές και Συστήματα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

Human Resource Development Infrastructure and Systems

Ο άξονας προτεραιότητας της ΑνΑΔ για Υποδομές και Συστήματα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού κατά το 2011 αφορούσε στην προώθηση της ποιοτικής διάστασης της κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού μέσα από πολλαπλές δράσεις Ενίσχυσης των Υποδομών Κατάρτισης, αλλά και με την εγκαθίδρυση και λειτουργία Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων.

Η ποιοτική διάσταση της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τις υπάρχουσες υποδομές και συστήματα ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Η τροποποίηση των εθνικών συστημάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού με βάση τις ποικίλες τοπικές συνθήκες και εθνικές ιδιαιτερότητες είναι επιβεβλημένη και η βελτίωση της αποτελεσματικότητάς τους απαιτεί συστηματικότερη συνεργασία και την ανάπτυξη συνεκτικών συνεργιών για μεγαλύτερη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας.

Συνοπτική αναφορά στις δράσεις που στοχεύουν στη βελτίωση των υποδομών και συστημάτων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού γίνεται πιο κάτω:

ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Εισαγωγή Συστήματος Αξιολόγησης και Πιστοποίησης των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης

Συνεχίστηκε η προώθηση του στρατηγικής σημασίας στόχου της ΑνΑΔ για εισαγωγή Συστήματος Αξιολόγησης και Πιστοποίησης των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης. Μέσα στο 2011 ολοκληρώθηκε, στο πλαίσιο σχετικής σύμβασης, η ανάπτυξη του προγράμματος ηλεκτρονικής διαχείρισης του συστήματος και έγιναν όλες οι αναγκαίες προετοιμασίες για την απρόσκοπτη έναρξη της σταδιακής εισαγωγής του Συστήματος.

Το έργο θεωρείται ζωτικής σημασίας για την προσαρμογή του συστήματος κατάρτισης στις σύγχρονες ανάγκες της αγοράς εργασίας και της αγοράς κατάρτισης και αναμένεται να συμβάλει στη βελτίωση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας των παρεχόμενων στην Κύπρο υπηρεσιών κατάρτισης.

Ενίσχυση της Υποδομής Κατάρτισης Ιδρυμάτων και Επιχειρήσεων

Συνεχίστηκε η ενίσχυση της υποδομής κατάρτισης

The HRDA's main priority pillar concerning Human Resource Development Infrastructure and Systems during 2011 was the promotion of the quality dimension of training and development of human resources through multiple actions for the Support of Training Infrastructure, but also through the establishment and operation of a System of Vocational Qualifications.

The quality dimension of the development of human resources is inextricably linked with the existing infrastructure and development systems of human resources. The amendment of national systems of human resource development in accordance with the various local conditions and national peculiarities is imperative and the improvement of their efficiency requires a more systematic cooperation and development of coherent synergies for greater economic growth with more and better jobs.

A brief reference to the actions aimed at improving infrastructure and systems of Human Resources Development is shown below:

TRAINING INFRASTRUCTURE SUPPORT SCHEME

Introduction of the system of Assessment and Certification of Training Providers

The promotion of the HRDA's important strategic objective for the introduction of a System of Assessment and Certification of Training Providers continued in 2011. In 2011, after a relevant Invitation to Tender, the development of the computerisation of the System was completed. All necessary actions were taken to ensure the unobstructed gradual introduction of the System.



των επιχειρήσεων και των ιδρυμάτων και οργανισμών κατάρτισης για ικανοποιητική κάλυψη των αναγκών κατάρτισης σε τομείς/επαγγέλματα/θέματα προτεραιότητας για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Η ενίσχυση της υποδομής κατάρτισης αναμένεται να δώσει τη δυνατότητα πληρέστερης αξιοποίησης των τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας με τη δημιουργία ενός ανοικτού, ελκυστικού και προσβάσιμου μαθησιακού περιβάλλοντος.

Μέσα στο 2011 καταβλήθηκε ποσό €56.535 για ενίσχυση της υποδομής 3 επιχειρήσεων και 1 ιδρύματος κατάρτισης σε σύγκριση με €73.546 μέσα στο 2010 για ενίσχυση της υποδομής 3 επιχειρήσεων και 3 ιδρυμάτων κατάρτισης.

Το υφιστάμενο Σχέδιο Ενίσχυσης Υποδομής Κατάρτισης έχει αντικατασταθεί από το νέο Σχέδιο Ενίσχυσης των Υποδομών και Συστημάτων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Το νέο Σχέδιο αποσκοπεί στην κάλυψη των κενών που παρατηρούνται στον τομέα της ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού από την έλλειψη κατάλληλων, ποιοτικά αναβαθμισμένων και καινοτόμων υποδομών και συστημάτων που να καλύπτουν στοχευμένα τις ανάγκες των επιχειρήσεων, να στηρίζουν τη συνεχή ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα τους και να προωθούν τη διδασκαλία του ανθρώπινου δυναμικού.

Μέσα στο 2011 εγκρίθηκε στο πλαίσιο του νέου Σχεδίου, 1 αίτηση/πρόταση με υπολογιζόμενη δαπάνη χορηγίας €161.793,75.

Πρωώθηση Καινοτομίας στην Κατάρτιση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού

Μέσα στο 2011 λειτούργησε το νέο Σχέδιο Πρωώθησης της Καινοτομίας στην Κατάρτιση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού με στόχο την ενθάρρυνση του σχεδιασμού, της ανάπτυξης και της εφαρμογής νέων προσεγγίσεων, μορφών και μεθόδων κατάρτισης, που θα αξιοποιούν τα πλεονεκτήματα των νέων τεχνολογιών και θα δίδουν έμφαση, μεταξύ άλλων, στα στοιχεία της ευελιξίας, προσβασιμότητας και εξατομικευμένης προσέγγισης των αναγκών κατάρτισης.

Το Σχέδιο καλύπτει προτάσεις από ενδιαφερόμενους φορείς για μελέτη/διερεύνηση ιδεών και ανάπτυξη καινοτομικών εφαρμογών σε σχέση με τεχνολογίες, μεθοδολογίες, δεξιότητες και θέματα κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

Ευρωπαϊκό Δίκτυο Ttnet στην Κύπρο



Συνεχίστηκε ο συντονισμός και η διαχείριση στην Κύπρο του Ευρωπαϊκού Δικτύου Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών (Ttnet), το οποίο

The Project is considered of vital importance for the adaptation of the training system to the current needs of the labour and training markets and it is expected to contribute to the improvement of quality and effectiveness of the training provision in Cyprus.

Training Infrastructure Support to Training Institutions and Enterprises

The strengthening of training infrastructure of enterprises, training institutions and training providers for the satisfactory coverage of training needs in areas/occupations/priority issues for the development of human resources, continued through 2011. The strengthening of the training infrastructure is expected to allow fuller utilisation of information and communication technologies through the creation of an open, attractive and accessible learning environment.

During 2011 an amount of €56.535 was granted for strengthening the infrastructure of 3 enterprises and 1 training institution compared to €73.546 in 2010 for strengthening the infrastructure of 3 enterprises and 3 training institutions.

The current Training infrastructure Support Scheme has been replaced by the new Scheme of Reinforcing the Infrastructures and Systems of Development of Human Resource.

The new Scheme is intended to fulfill the gaps which are created in the field of human resource development by the lack of proper, qualitative upgraded and innovative infrastructure and systems which fulfill the needs of enterprises, support their continuous development and competitiveness and promote lifelong learning of the human resource.

In 2011, one application was approved within the framework of the Scheme, with an estimated expenditure of €161.793,75.

Promoting Innovation in Training and Development of Human Resources

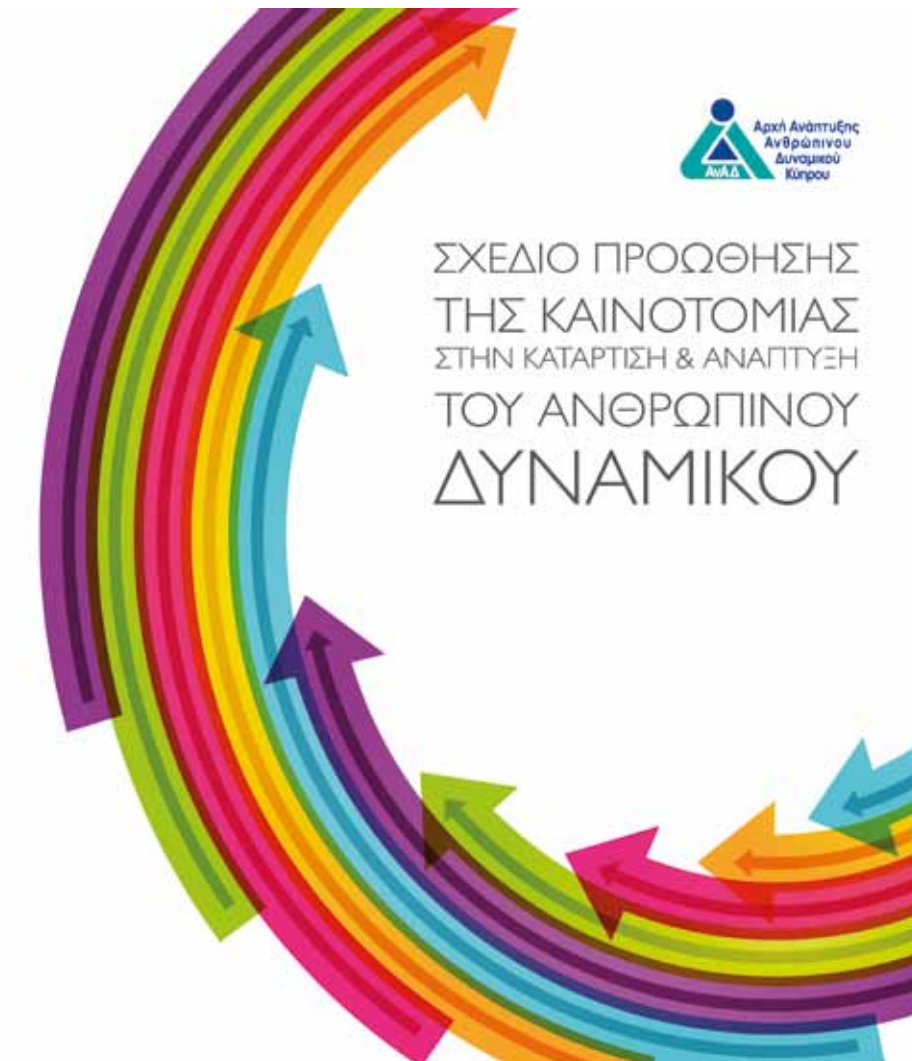
During 2011 the New Scheme for the Promotion of Innovation in Training and Development of Human Resources begun its operation, aiming at encouraging the design, development and application of new approaches, forms and methods of training, which will make use of the advantages of new technologies and will give emphasis, among others, to the elements of flexibility, accessibility and individualisation in the approach of training needs.

The Scheme covers proposals from stakeholders to study/explore ideas and develop innovative applications in relation to technologies, methodologies, skills and issues of human resource training and development.

έχει ως σκοπό την ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ παραγόντων και Οργανισμών από όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση, που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον τομέα της ανάπτυξης των Εκπαιδευτών και των Εκπαιδευτικών της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Μέσα στο 2011 ολοκληρώθηκε υπό την ηγεσία και τον συντονισμό του Εθνικού Δικτύου της Κύπρου η εργασία της Θεματικής Ομάδας για τους Ενδοεπιχειρησιακούς Εκπαιδευτές, με παραγωγή του εγγράφου «Οι Εκπαιδευτές στον κόσμο της Εργασίας», το οποίο υποβλήθηκε στο Cedefop για αξιοποίηση.

TTnet European Network in Cyprus

The coordination and management of the European Network of Trainers' Training (TTnet) in Cyprus continued during 2011. The network's objective is the exchange of experiences between leading figures and organisations from all around the European Union, which play an important role in the field of the development of Instructors and Teachers of Vocational Education and Training. In 2011, under the coordination of the National Network of Cyprus, the study of the thematic group for in-business trainers was concluded, with the production of the paper "The trainers in the business world" which was submitted to Cedefop.



Ειδικό Σχέδιο Πρόληψης – Σχέδιο Δράσης ΑνΑΔ

HRDA's Special Prevention Scheme – Action Plan

Ενόψει της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης και με στόχο τη συμβολή στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων της στην απασχόληση και την ανεργία στην Κύπρο, η ΑνΑΔ, μετά από σχετικές αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και σε στενή συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΕΚΑ), ετοίμασε και έθεσε σε εφαρμογή από το Φεβρουάριο του 2009 Ειδικό Σχέδιο Πρόληψης - Σχέδιο Δράσης.

Το Ειδικό Σχέδιο περιλαμβάνει ποικίλες αλληλοσυμπληρούμενες δράσεις που στοχεύουν τόσο στην πρόληψη όσο και στην καταστολή της ανεργίας και απευθύνονται σε ανέργους, οικονομικά αδρανείς και εργοδοτούμενους επιχειρήσεων. Σε κάθε περίπτωση, η εφαρμογή προγραμμάτων υποστηρίζεται με πολιτική χορηγιών που προνοεί την καταβολή χορηγημάτων σε εργοδότες ή/και επιδομάτων σε καταρτιζόμενους. Το Ειδικό Σχέδιο περιλαμβάνει τις ακόλουθες δράσεις κάτω από τους τρεις άξονες της Πρόληψης της Ανεργίας, της Βελτίωσης της Απασχολησιμότητας και της Απασχόλησης και Κατάρτισης:

Πρόληψη της Ανεργίας

Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης για συμμετοχή εργοδοτούμενων επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο απολύσεων, με στόχο την πρόληψη της ανεργίας με παράλληλη προώθηση της απόκτησης επαγγελματικών προσόντων.

Βελτίωση της Απασχολησιμότητας

- Έκτακτο Σχέδιο Επιμόρφωσης Ανέργων για αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων των ανέργων σύμφωνα με τις ανάγκες που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας και βελτίωση της απασχολησιμότητάς τους.
- Ταχύρρυθμα Προγράμματα Αρχικής Κατάρτισης ανέργων και νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας σε επαγγέλματα στα οποία υπάρχει ζήτηση ειδικευμένου εργατικού δυναμικού.
- Συγχρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την ΑνΑΔ Έργα, τα οποία αποσκοπούν στη βελτίωση της απασχολησιμότητας ανέργων και οικονομικά αδρανούς γυναικείου δυναμικού.

Απασχόληση και Κατάρτιση

- Τοποθέτηση σε επιχειρήσεις και κατάρτιση ανέργων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

In view of the world economic crisis and with the aim of minimising its effects on employment and unemployment in Cyprus, the HRDA, prepared and implemented in February 2009 the Special Prevention Scheme - Action Plan following decisions of the Board of Governors and in close cooperation with the Ministry of Labour and Social Insurance.

The Special Plan contains diverse and complementary actions aiming both in the prevention and repression of unemployment and targets the unemployed, economically inactive and businesses' employees. In any case, the implementation of programmes is supported by a subsidisation policy which provides the granting of subsidies to employers and/or allowances to trainees. The Special Plan included the following actions under the three pillars of Prevention of Unemployment, Improvement of Employability and Employment and Training:

Prevention of Unemployment

Single-Company Training Programmes for participation of businesses employees who face risks of redundancy, aiming in preventing unemployment while promoting the attainment of professional qualifications.

Improvement of Employability

- Emergency Scheme for Training the Unemployed for upgrading the knowledge and skills of the unemployed according to the needs observed in the labour market and improving their employability.
- Accelerated Initial Training Programmes for the unemployed and new entrants to the labour market in occupations for which there is demand for skilled workforce.
- Projects Co-funded by the European Social Fund and the HRDA which aim at improving the employability of the unemployed and the economically inactive women.

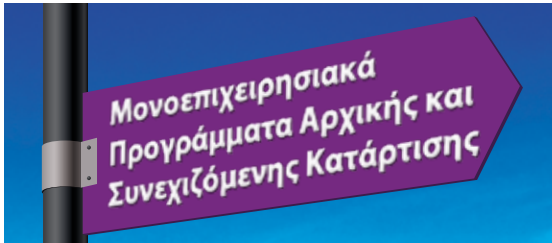
Employment and Training

- Unemployed graduates of higher education are placed and trained in businesses.
- Emergency Scheme for the Support of Employment through the individualised training of the Unemployed in Enterprises.

- Έκτακτο Σχέδιο Στήριξης της Απασχόλησης με Εξατομικευμένη Κατάρτιση Ανέργων στις Επιχειρήσεις.

Οι δράσεις αυτές υποστηρίχθηκαν και θα υποστηριχθούν και στο μέλλον με στοχευμένες ενέργειες προβολής και δημοσιότητας με αξιοποίηση όλων των μέσων μαζικής ενημέρωσης.

Συνοπτική αναφορά στα αποτελέσματα κατά Δράση και στον προγραμματισμό μελλοντικών ενεργειών γίνεται στη συνέχεια.



Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης με Στόχο την Πρόληψη της Ανεργίας

Με τη δράση αυτή η ΑνΑΔ βοηθά εργοδότες να διατηρήσουν το προσωπικό τους αντί να προβούν σε απολύσεις, με την αξιοποίηση χρόνου αδράνειας του προσωπικού για την κατάρτισή του, πετυχαίνοντας παράλληλα την αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων, την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων και την αύξηση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων. Επίσης, συμβάλλει στην ικανοποίηση εξειδικευμένων αναγκών επιχειρήσεων σε ειδικότητες στις οποίες δεν υπάρχουν άνεργοι, μέσω της κατάρτισης νεοπροσληφθέντων ανειδίκευτων ή άλλων ατόμων. Καταβάλλεται χορήγηση στον εργοδότη το οποίο μπορεί να ανέλθει στο 60%, 70%, ή 80% του κόστους κατάρτισης και του κόστους προσωπικού των συμμετεχόντων (μισθοί και εισφορές στα διάφορα Ταμεία), για μεγάλες, μεσαίες ή μικρές επιχειρήσεις, αντίστοιχα.

Στη βάση στοιχείων που διοχετεύονται στην ΑνΑΔ από γραφεία της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΑ) και άλλων επικοινωνιών με ενδιαφερόμενους, πραγματοποιούνται πάνω σε συνεχή βάση επαφές με επιχειρήσεις στις οποίες επεξηγούνται οι δυνατότητες και οι τρόποι εφαρμογής Μονοεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Κατάρτισης.

Μέσα στο 2011, συνολικά 33 επιχειρήσεις υπέβαλαν στην ΑνΑΔ 637 προγράμματα με 3.336 συμμετοχές εργοδοτούμενων τους και με συνολική υπολογιζόμενη επιχορήγηση ύψους €436.235.

Έκτακτο Σχέδιο Επιμόρφωσης Ανέργων

Η Σύμπραξη που συστάθηκε για εφαρμογή του Σχεδίου [ΑνΑΔ (συντονιστής), Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης

These actions have been supported and will be supported in the future with targeted actions of promotion and publicity by taking advantage of all media.

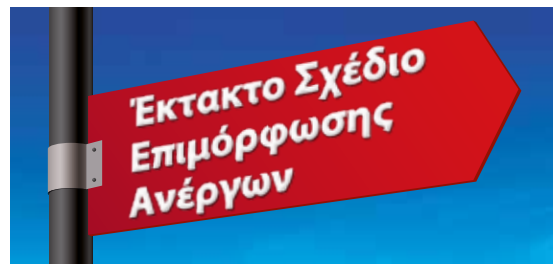
A brief reference to the results for each Action and future actions follows.

Single-Company Training Programmes Aiming at the Prevention of Unemployment

Through this action, the HRDA, helps employers retain their employees instead of laying them off, by utilising their idle time through training, achieving at the same time the upgrading of its knowledge and skills, the obtainment of professional qualifications and the increase in productivity of enterprises. It also contributes in meeting specialised enterprises' needs in occupations where there are no unemployed, through the training of newly recruited unskilled or other individuals. A subsidy is granted to the employer which may reach 60%, 70%, or 80% of training and personnel cost of the participants (salaries and contributions to the various Funds), for large, medium or small-sized businesses, respectively.

Based on the data channeled into the HRDA, by the offices of the Public Employment Service and other communication with interested parties, contacts with enterprises are implemented, on a continuous basis, in which the potentiality and the application methods of Single-Company Training Programmes are explained.

For 2011, 33 enterprises in total submitted 637 Training Programmes with 3.336 participations and an estimated total subsidy of €436.235 was given.



Emergency Scheme for Training the Unemployed

The Co-operation for the implementation of the Plan [HRDA (Coordinator), Public Employment Service, Cyprus Productivity Centre and Higher Hotel Institute], proceeded to an examination of the data on unemployment and then to the organisation of Training Programmes for the unemployed. The programmes covered significant horizontal skills assisting unemployed individuals to return to employment, such as entrepreneurship and management skills, information technology skills, basic knowledge of the Greek language (for EU citizens), professional behavior, communication,

(ΔΥΑ), Κέντρο Παραγωγικότητας (ΚΕΠΑ) και Ανώτερο Ξενοδοχειακό Ινστιτούτο (ΑΞΙΚ), προχώρησε σε μελέτη των στοιχείων για την ανεργία και ακολούθως στη διοργάνωση επιμορφωτικών προγραμμάτων για ανέργους. Τα προγράμματα κάλυψαν σημαντικές οριζόντιες δεξιότητες που βοηθούν τα άνεργα άτομα να επανενταχθούν στην απασχόληση όπως η επιχειρηματικότητα και διευθυντικές δεξιότητες για πτυχιούχους, η χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή, βασικές γνώσεις ελληνικής γλώσσας (για Κοινοτικούς), επαγγελματική συμπεριφορά, επικοινωνία, κυπρογνωσία και προπαρασκευή νεοεισερχομένων ανέργων αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Πρόσθετα, προσφέρθηκαν προγράμματα για εξειδικευμένα τεχνικά και άλλα θέματα που θα εμπλουτίσουν τις γνώσεις και δεξιότητες των ανέργων για να μπορούν να απασχοληθούν σε τομείς και επαγγέλματα με ανάλογες ανάγκες. Τέτοια παραδείγματα είναι η διαχείριση ενέργειας και ανανεώσιμων πηγών ενέργειας για μηχανικούς, η εγκατάσταση φωτοβολταϊκών συστημάτων, η ψύξη/κλιματισμός και η συντήρηση ηλεκτρομηχανολογικών εγκαταστάσεων ξενοδοχείων. Τα προγράμματα προσφέρονται δωρεάν και στους συμμετέχοντες ανέργους καταβάλλεται επίδομα ύψους €8 ανά ώρα, πέραν του ανεργιακού επιδόματος που δυνατόν να λαμβάνουν.

Μέσα στο 2011 υλοποιήθηκαν 47 προγράμματα επιμόρφωσης ανέργων με συμμετοχή 772 ατόμων και υπολογιζόμενη δαπάνη ύψους €1.142.709.



Ταχύρρυθμα Προγράμματα Αρχικής Κατάρτισης

Η ΑνΑΔ, προωθεί την εφαρμογή των Ταχύρρυθμων Προγραμμάτων Αρχικής Κατάρτισης με στόχο την ολοκληρωμένη θεωρητική και πρακτική κατάρτιση νεοεισερχομένων και ανέργων σε επαγγέλματα για τα οποία παρατηρούνται ανάγκες στην αγορά εργασίας. Τα προγράμματα, διάρκειας 14-25 εβδομάδων, προσφέρονται δωρεάν και στους συμμετέχοντες ανέργους καταβάλλεται επίδομα ύψους €200 την εβδομάδα, πέραν του ανεργιακού επιδόματος που δυνατόν να λαμβάνουν.

Τα προγράμματα καλύπτουν αρχική κατάρτιση για ειδικότητες όπως: Συγκολλητές, Τεχνικοί Ψύξης/Κλιματισμού, Ηλεκτρολόγοι Κτηρίων, Τεχνικοί Κινητών Τηλεφώνων, Κατασκευαστές Αλουμινίων, Τεχνικοί Ανεκυστήρων, Ισιωτές Αυτοκινήτων και Μάγειρες.

knowledge of Cyprus and preparation of unemployed newcomers who are secondary education graduates. Additionally, programmes were offered for specialised technical and other subjects which will enrich the knowledge and skills of the unemployed so they can be employed in sectors and occupations with similar needs. Such examples are the energy management and renewable energy sources for engineers, photovoltaic system installation, freezing/air-conditioning and maintenance of hotel electromechanical equipment. All programmes are offered free of charge and the unemployed participants are paid an allowance of €8 per hour, beyond the unemployment benefit which they may already be receiving.

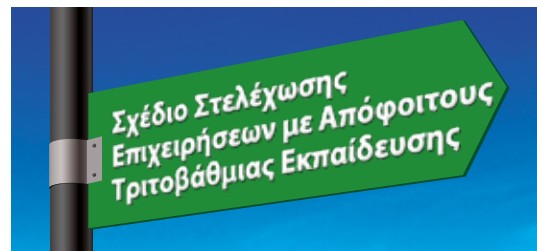
For 2011, the utilisation of 47 training programmes of unemployed persons were completed, with 772 participants and an estimated expenditure of €1.142.709.

Accelerated Initial Training Programmes

The HRDA, forwards the implementation of the Accelerated Initial Training Programmes which aim at providing comprehensive theoretical and practical training of the new entrants and unemployed in occupations for which needs in the labour market are observed. The programmes with 14-25 weeks duration, are offered free of charge and to the unemployed participants an allowance of €200 per week is granted beyond the unemployment benefit which they may already be receiving.

The programmes cover initial training for Welders, Freezing/Air-Conditioning Technicians, Building Electricians, Mobile Phone Technicians, Aluminum Manufacturers, Elevator Technicians, Panel Bitters, Cooks and Waiters.

In 2011, 11 accelerated training programmes were implemented with 136 participants and an estimated expenditure of €1.093.570.



Job Placement and Training of Unemployed Tertiary Education Graduates

Through the Scheme for Strengthening the Management Capacity of Tertiary-education Graduates, incentives are provided to enterprises so they offer employment positions, practical training and work experience to

Μέσα στο 2011, υλοποιήθηκαν 11 ταχύρρυθμα προγράμματα κατάρτισης με 136 συμμετέχοντες και συνολική υπολογιζόμενη δαπάνη υλοποίησης ύψους €1.093.570.

Τοποθέτηση και Κατάρτιση Ανέργων Αποφοίτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Μέσω του Σχεδίου Στελέχωσης Επιχειρήσεων με απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, παρέχονται κίνητρα σε επιχειρήσεις για να προσφέρουν θέσεις απασχόλησης, πρακτική κατάρτιση και εργασιακή πείρα σε απόφοιτους.

Η πρακτική κατάρτιση συμπληρώνεται με τη συμμετοχή σε πρόσθετα εξειδικευμένα προγράμματα κατάρτισης ανάλογα με τις συγκεκριμένες ανάγκες κάθε απόφοιτου και επιχείρησης. Καταβάλλεται χορήγηση στον εργοδότη το οποίο μπορεί να ανέλθει στο 60%, 70% ή 80% του κόστους κατάρτισης και του κόστους προσωπικού των συμμετεχόντων (μισθοί και εισφορές στα διάφορα Ταμεία), για μεγάλες, μεσαίες ή μικρές επιχειρήσεις, αντίστοιχα, με ανώτατο μηνιαίο χορήγηση €1.600.

Πέραν της προώθησης του Σχεδίου προς τις επιχειρήσεις, δίδεται ιδιαίτερη έμφαση στην ενημέρωση και προσέλκυση ανέργων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Εκτιμάται ότι το Σχέδιο συμβάλλει καθοριστικά στην προσπάθεια ένταξης στην εργασία των νεοεισερχομένων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Με σκοπό την προώθηση ενεργειών για πρόληψη και περιορισμό της ανεργίας των νέων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, η ΑνΑΔ προωθεί τη μαζικότερη αξιοποίηση του Σχεδίου σε συνεργασία με τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης. Προς τούτο, η ΑνΑΔ προχώρησε στην πρόσληψη 4 Συνεργατών, οι οποίοι τοποθετηθήκαν σε επαρχιακά και τοπικά Γραφεία της ΔΥΑ.

Μέσα στο 2011, υποβλήθηκαν 1.014 αιτήσεις από 722 επιχειρήσεις για ένταξη 1.014 πτυχιούχων στο Σχέδιο με υπολογιζόμενη επιχορήγηση της ΑνΑΔ ύψους €8.314.800.

Έκτακτο Σχέδιο Στήριξης της Απασχόλησης με Εξατομικευμένη Κατάρτιση Ανέργων στις Επιχειρήσεις

Το Σχέδιο αποσκοπεί στη στοχευμένη παροχή κινήτρων σε εργοδότες, με τη μορφή χορηγίας και καθοδήγησης, για εξατομικευμένη κατάρτιση ανέργων ατόμων, σύμφωνα με τις διαπιστωμένες ανάγκες συγκεκριμένων θέσεων εργασίας. Ειδικά, οι ανάγκες που εξυπηρετεί το Σχέδιο αναφέρονται στην πλήρωση δηλωμένων κενών θέσεων εργασίας με ανέργους ή στην αντικατάσταση με Κύπριους και κοινοτικούς ανέργους προσωρινά απασχολούμενων αλλοδαπών από τρίτες χώρες, με τη λήξη της έγκρισης προς

graduates.

The practical training is completed with the participation to additional specialised training programmes according to the specific needs of each graduate and enterprise. A subsidy is granted to the employer which may reach 60%, 70% or 80% of training and personnel costs of the participants (salaries and contributions to various Funds), for large-sized, medium or small businesses, respectively. The maximum monthly grant is set at €1,600.

In addition to the Scheme's promotion to enterprises, a special emphasis is given to the information and recruitment of unemployed graduates of tertiary education. It is assessed that the Scheme significantly helps the entry to work effort of new entrants, graduates of tertiary education.

Aiming at promoting actions for prevention and confinement of unemployment of new graduates of tertiary education, HRDA promotes the more widespread use of the Scheme in cooperation with the Public Employment Service. To this end, the employment of 4 associates was promoted, and they were placed in district and local offices of the Public Employment Service.

For 2011, 1.014 applications were submitted by 722 enterprises for the participation of 1.014 individuals in the Scheme with an estimate HRDA subsidy of €8.314.800.



Emergency Scheme for the Support of Employment through Individualised Training in Enterprises

This Scheme aims at targeted incentives to employers, in the form of subsidy and guidance for individualized training of unemployed individuals, in accordance to the determined needs of specific job positions.

Specifically, the needs served by the Scheme focus in filling declared job vacancies with unemployed or the replacing of temporary foreign workers from third countries with unemployed Cypriot or E.U. nationals, with the expiry of their temporary employment. At the same time, the Scheme promotes the employment of individuals who have received training through

τους εργοδότες της προσωρινής απασχόλησής τους. Παράλληλα, το Σχέδιο προωθεί την απασχόληση ατόμων που έτυχαν προηγούμενης κατάρτισης μέσω άλλων προγραμμάτων. Για κάθε νεοπροσλαμβανόμενο άνεργο σχεδιάζεται εξατομικευμένο πρόγραμμα πρακτικής ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης.

Καταβάλλεται χορήγηση στον εργοδότη το οποίο μπορεί να ανέλθει στο 60%, 70%, ή 80% του κόστους κατάρτισης και του κόστους προσωπικού του συμμετέχοντα (μισθό και εισφορές στα διάφορα Ταμεία), για μεγάλες, μεσαίες ή μικρές επιχειρήσεις, αντίστοιχα, με ανώτατο μηνιαίο χορήγημα €1.600.

Μέσα στο 2011 υποβλήθηκαν 1.074 αιτήσεις από 710 επιχειρήσεις για ένταξη 1.074 ανέργων στο Σχέδιο με υπολογιζόμενη δαπάνη ύψους €6.551.400.

Η ΑνΑΔ θα εξακολουθήσει να συνεργάζεται στενά τόσο με τις υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων όσο και με τους κοινωνικούς εταίρους, για συνεχή παρακολούθηση των εξελίξεων στην αγορά εργασίας και για ευέλικτη και άμεση ανταπόκριση στις παρουσιαζόμενες ανάγκες, με ιδιαίτερη έμφαση στην πρόληψη της ανεργίας όπου αυτό είναι δυνατόν.

Οι στοχευμένες δράσεις που περιέχονται στο Ειδικό Σχέδιο Πρόληψης-Σχέδιο Δράσης τυγχάνουν εμπλουτισμού/αναπροσαρμογής/αναθεώρησης ανάλογα με τις εκάστοτε επικρατούσες συνθήκες στην αγορά εργασίας, αποτελούν προϊόν παραγωγικής διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους, ευθυγραμμίζονται με αποφάσεις πολιτικής της Κυβέρνησης της Δημοκρατίας και συνεργούν στην επίτευξη των στρατηγικών στοχεύσεων του Κράτους.

other programmes before. For each newly recruited unemployed a customized programme of practical in-house training is designed.

A subsidy is granted to the employer which may reach 60%, 70%, or 80% of training and personnel costs of the participant (salary and levies in the various Funds), for large-sized, medium or small businesses, respectively. The maximum monthly grant is set to be at €1,600.

In 2011, 1.074 applications were submitted by 710 enterprises for the participation of 1.074 unemployed persons to the Scheme with an estimated expenditure of €6.551.400.

The HRDA will continue its close cooperation both with the Ministry of Labour and Social Insurance and with the social partners, the continuous monitoring of the developments in the labour market and for the prompt and flexible response to the emerging needs of the labour market with special emphasis on the prevention of unemployment where this is possible.

The targeted actions which are included in the Special Prevention Scheme-Action Plan enjoy enrichment/adjustment/revision according to the prevailing employment market conditions. These actions which arise from the productive discussions with the social partners are in line with policy decisions of the Government of the Republic and contribute to the achievement of the government's strategic objectives.



Πρώθηση των Πράσινων Δεξιοτήτων στην Κυπριακή Οικονομία - Ειδικό Σχέδιο Δράσης ΑνΑΔ

Promotion of Green Skills in the Economy of Cyprus – HRDA’s Special Action Plan

Η μετάβαση προς την πράσινη οικονομία επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό την αγορά εργασίας της Κύπρου και έχει επιπτώσεις στους τομείς οικονομικής δραστηριότητας και τα επαγγέλματα, καθιστώντας απαραίτητη την απόκτηση πράσινων δεξιοτήτων από το ανθρώπινο δυναμικό του τόπου. Προς την κατεύθυνση αυτή η ΑνΑΔ, σε στενή συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, εκπόνησε και εφάρμοσε από το 2010 Ειδικό Σχέδιο Δράσης με στόχο την πρώθηση των πράσινων δεξιοτήτων στην κυπριακή οικονομία.

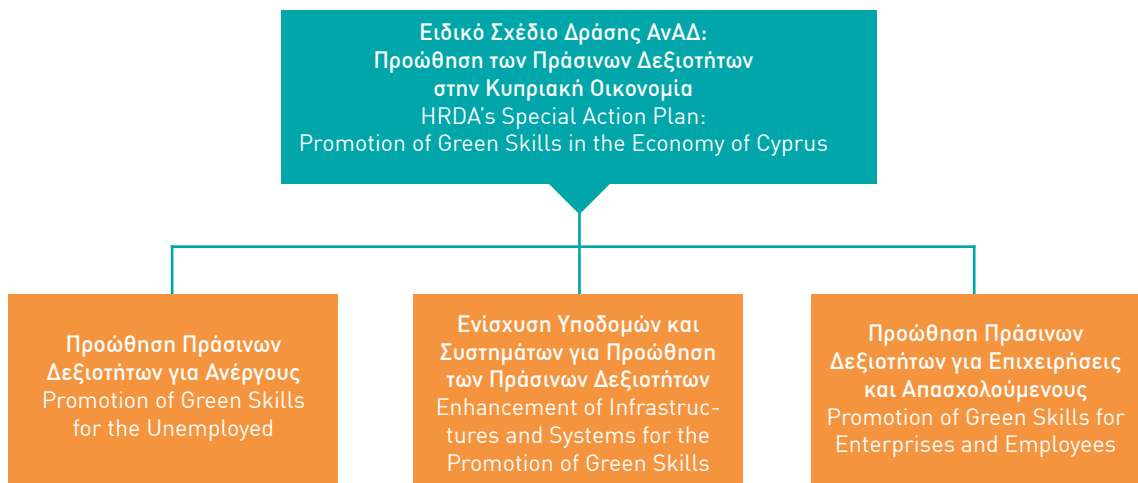
Απότερος στόχος του Σχεδίου είναι η πρώθηση των πράσινων δεξιοτήτων μέσα από την αξιοποίηση των δυνατοτήτων και ευκαιριών που προσφέρονται στον τομέα της κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού από τις επιχειρήσεις, τους εργαζόμενους και τους ανέργους. Το Σχέδιο περιλαμβάνει ποικίλες, αλληλοσυμπληρούμενες και επικεντρωμένες δράσεις που απευθύνονται σε επιχειρήσεις, εργαζόμενους και ανέργους σε 3 πυλώνες δράσεων:

- Πρώθηση Πράσινων Δεξιοτήτων για Ανέργους
- Πρώθηση Πράσινων Δεξιοτήτων για Επιχειρήσεις και Απασχολούμενους
- Ενίσχυση Υποδομών και Συστημάτων για Πρώθηση των Πράσινων Δεξιοτήτων

The transition towards the green economy affects the labour market of Cyprus at a considerable degree, has effects on the sectors of economic activity and occupations and thus instigates necessary the acquisition of green skills by the country’s human resources. Towards this direction, the HRDA, in close co-operation with the Ministry of Labour and Social Insurance, has formulated and operated since 2010 a Special Action Plan which aims at the promotion of green skills in the economy of Cyprus.

The ultimate aim of the Action Plan is the promotion of green skills through the exploitation of the potential and opportunities which are offered in the field of training and development of human resources, by the enterprises, the employees and the unemployed. The Action Plan consists of various, interrelated and targeted actions which are addressed to enterprises, the employed and the unemployed under three action pillars:

- Promotion of Green Skills for the Unemployed
- Promotion of Green Skills for Enterprises and Employees
- Enhancement of Infrastructures and Systems for the Promotion of Green Skills

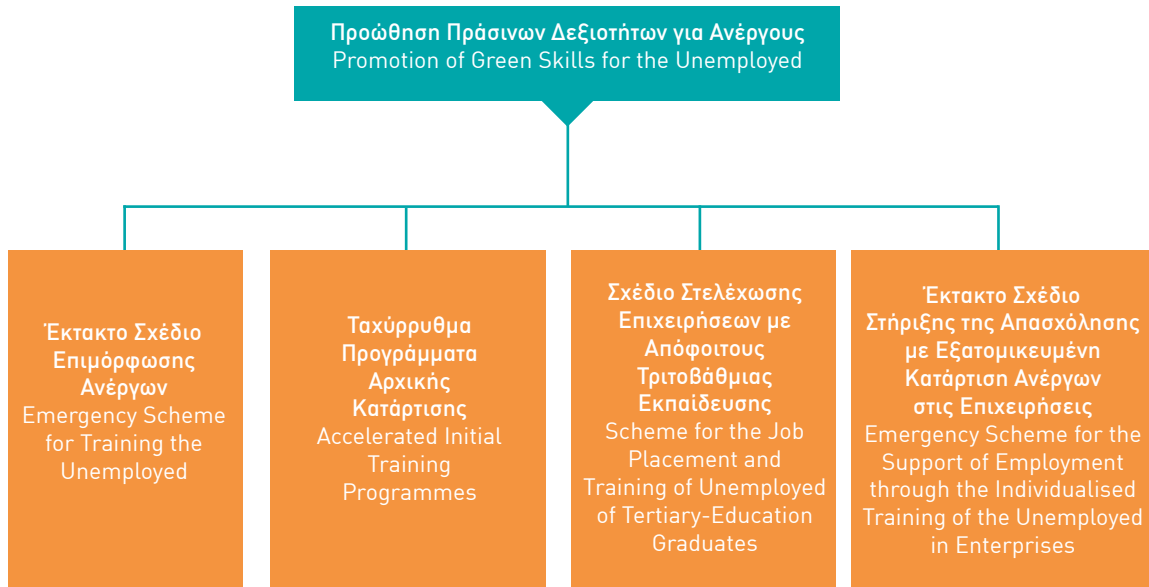


ΠΡΩΘΗΣΗ ΠΡΑΣΙΝΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΑΝΕΡΓΟΥΣ

Η απόκτηση πράσινων δεξιοτήτων από τους ανέργους η οποία συμβάλλει στη βελτίωση της απασχολησιμότητάς τους και ως εκ τούτου στην καταστολή της ανεργίας προωθείται μέσα από 4 επικεντρωμένες δράσεις:

PROMOTION OF GREEN SKILLS FOR THE UNEMPLOYED

The acquisition of green skills by the unemployed contributes to the improvement of their employability and the combating of unemployment and is promoted through 4 targeted actions:



α) Έκτακτο Σχέδιο Επιμόρφωσης Ανέργων: Μέσα από τη δράση αυτή παρέχονται ευκαιρίες κατάρτισης σε άνεργα άτομα με βασική επιδίωξη την ουσιαστική βελτίωση των πράσινων γνώσεων και δεξιοτήτων τους ώστε να καταστεί δυνατή η παραγωγική ένταξη τους στην απασχόληση. Τα προγράμματα κατάρτισης συμβάλλουν ώστε άτομα που απώλεσαν την εργασία τους ως συνέπεια της οικονομικής κρίσης να βρουν απασχόληση σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας και επαγγέλματα της πράσινης οικονομίας.

Το 2011, στο πλαίσιο της δράσης αυτής, έχουν υλοποιηθεί 16 προγράμματα κατάρτισης τα οποία καλύπτουν πράσινες γνώσεις και δεξιότητες για Τεχνικούς Φωτοβολταϊκών Συστημάτων, Τεχνίτες Γυψοσανίδων, Τεχνικούς Ψύξης και Κλιματισμού, Ελαιοχρωματιστές, Υπαλλήλους Οροφοκομίας, Μηχανικούς Διαχείρισης Ενέργειας και Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας, Πτυχιούχους Φυσικών Επιστημών, Τεχνικούς Υδραυλικών και Θερμικών Εγκαταστάσεων και Βαφείς Αυτοκινήτων. Στα προγράμματα αυτά συμμετείχαν 222 άτομα ενώ η συνολική υπολογιζόμενη δαπάνη ανέρχεται σε €351.168.

β) Ταχύρρυθμα Προγράμματα Αρχικής Κατάρτισης: Μέσα από τη δράση αυτή παρέχεται βασική αρχική κατάρτιση με στόχο την ολοκληρωμένη θεωρητική και πρακτική κατάρτιση νεοεισερχομένων και ανέργων στα πράσινα, νέα ή υφιστάμενα, επαγγέλματα για τα

[a] Emergency Scheme for Training the Unemployed: Through this action training opportunities are provided to the unemployed for the substantial improvement of their green knowledge and skills in order for them to be productively integrated to employment. The training programmes contribute to the employment of persons who lost their jobs as a result of the economic crisis in sectors of economic activity and occupations of the green economy.

In 2011, within the framework of the aforementioned action, 16 training programmes were implemented, which cover green knowledge and skills for Photovoltaic System Technicians, Plasterers, Air-conditioning and Refrigeration Technicians, Painters, Energy Management and RE's Mechanics, House Keepers, Science Graduates, Plumping and Thermal Installation Technicians and Spray Painters. 222 persons participated in these programmes, and the total estimated expenditure amounts to €351.168.

[b] Accelerated Initial Training Programmes: This action provides basic initial training which aims at the comprehensive theoretical and practical training of new entrants and unemployed so as to be able to work efficiently in green occupations, new or existing, for which needs in the labour market are observed. In 2011, within the framework of the aforementioned

οποία παρατηρούνται ανάγκες στην αγορά εργασίας ώστε να καταστούν ικανοί να εργαστούν αποδοτικά στα επαγγέλματα αυτά.

Το 2011, στο πλαίσιο της δράσης αυτής, άρχισε η υλοποίηση 11 προγραμμάτων κατάρτισης με τη συμμετοχή 137 ατόμων για τις ειδικότητες των Συγκολλητών, των Τεχνικών Συσκευών Ψύξης και Κλιματισμού, των Τεχνιτών Κινητών Τηλεφώνων, των Ηλεκτρολόγων Κτηρίων, των Μαγείρων, των Ισιωτών Αυτοκινήτων και των Τεχνικών Ανεκκυστήρων. Η συνολική υπολογιζόμενη δαπάνη ανέρχεται στις €1.062.722.

(γ) Σχέδιο Στελέκωσης Επιχειρήσεων με Απόφοιτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Μέσα από τη δράση αυτή παρέχονται κίνητρα σε εργοδότες για να προσφέρουν θέσεις απασχόλησης, πρακτική κατάρτιση και εργασιακή πείρα σε νεοεισερχομένους στην αγορά εργασίας απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε νέα ή υφιστάμενα πράσινα επαγγέλματα. Η πρακτική κατάρτιση συμπληρώνεται με τη συμμετοχή σε πρόσθετα εξειδικευμένα προγράμματα κατάρτισης ανάλογα με τις ανάγκες κάθε απόφοιτου και επιχείρησης για την απόκτηση / συμπλήρωση πράσινων γνώσεων και δεξιοτήτων.

Το 2011, στο πλαίσιο της δράσης αυτής, έχουν εγκριθεί 47 προγράμματα κατάρτισης από 33 επιχειρήσεις για την ένταξη 47 πτυχιούχων ενώ η συνολική υπολογιζόμενη επιχορήγηση ανέρχεται στις €429.766. Οι επιχειρήσεις προέρχονται κυρίως από τους τομείς της Ακίνητης Περιουσίας και επιχειρηματικών δραστηριοτήτων (45,5%), των Κατασκευών (27,3%) και της Μεταποίησης (24,2%).

(δ) Έκτακτο Σχέδιο Στήριξης της Απασχόλησης με Εξατομικευμένη Κατάρτιση Ανέργων στις Επιχειρήσεις: Μέσα από τη δράση αυτή παρέχονται κίνητρα σε εργοδότες, με τη μορφή χορηγίας και καθοδήγησης, για εργοδότηση και εξατομικευμένη κατάρτιση ανέργων, σύμφωνα με τις διαπιστωμένες ανάγκες συγκεκριμένων θέσεων εργασίας οι οποίες δυνατό να αφορούν είτε υφιστάμενα πράσινα επαγγέλματα ή νέα πράσινα επαγγέλματα. Οι ανάγκες που εξυπηρετεί το Σχέδιο αναφέρονται στην πλήρωση δηλωμένων κενών θέσεων εργασίας με ανέργους ή στην αντικατάσταση των προσωρινά απασχολούμενων αλλοδαπών από τρίτες χώρες με Κύπριους και κοινοτικούς ανέργους.

Το 2011, στο πλαίσιο της δράσης αυτής, έχουν εγκριθεί 16 προγράμματα κατάρτισης από 11 επιχειρήσεις για την ένταξη 16 ατόμων ενώ η συνολική υπολογιζόμενη επιχορήγηση ανέρχεται στις €103.089. Οι επιχειρήσεις προέρχονται κυρίως από τους τομείς του Εμπορίου και επιδιορθώσεων (36,4%), των Κατασκευών (36,4%) και της Μεταποίησης (18,2%).

action, 137 persons participated in 11 training programmes, which cover the specialisations of Welders, Air-conditioning and refrigeration technicians, Mobile Phone technicians, Building Electricians, Cooks, Car Body Repairers and Elevator technicians. The total estimated expenditure amounts to €1.062.722.

(c) Scheme for the job placement and training of unemployed Tertiary-education graduates: Incentives are provided to employers, in order to offer employment positions, practical training and work experience to new entrants in the labour market tertiary- education graduates, in new or current green occupations. The practical training is completed with the participation in additional specialized training programmes according to the specific needs of each graduate and enterprise for the acquisition / addition of green knowledge and skills.

In 2011, within the framework of the aforementioned action, 47 training programmes implemented by 33 enterprises were approved, for the placement of 47 graduates, and the total estimated expenditure amounts to €429.766. The participating enterprises belong to the sectors of Real Estate and business activities (45,5%), Construction (27,3%) and Manufacturing (24,2%).

(d) Emergency Scheme for the Support of Employment through the Individualised Training of the Unemployed in Enterprises: Incentives are provided to employers in the form of subsidies and guidance in order to offer employment and individualised training to the unemployed, in accordance with ascertained needs of specific job positions which relate to either current green occupations or new green occupations. The needs served by the Scheme focus in filling declared job vacancies with unemployed or the replacing of temporary foreign workers from third countries with unemployed Cypriot or EU nationals.

In 2011, within the framework of the abovementioned action, 16 training programmes implemented by 11 enterprises were approved, for the placement of 16 persons, and the total estimated expenditure amounts to €103.089. The participating enterprises belong to the sectors of Trade and Repairs (36,4%), Construction (36,4%) and Manufacturing (18,2%).

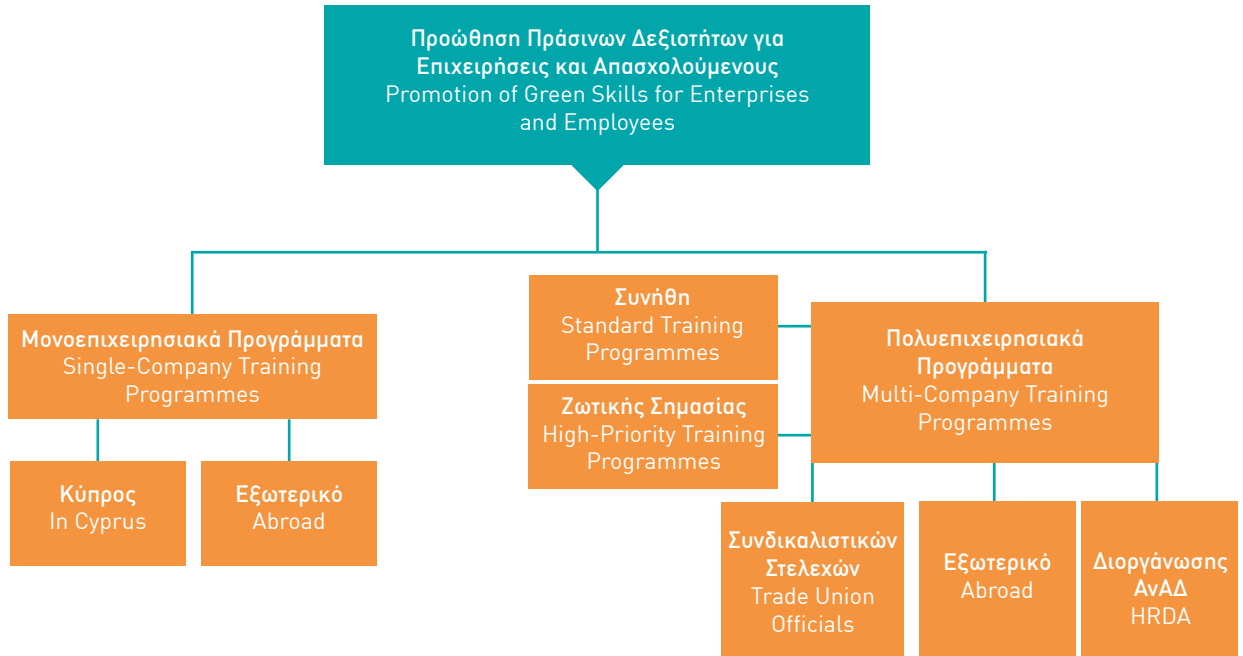


ΠΡΩΘΗΣΗ ΠΡΑΣΙΝΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥΣ

Η απόκτηση πράσινων δεξιοτήτων από τους απασχολούμενους συμβάλλει στη διατήρησή τους στην εργασία και παράλληλα συνεισφέρει στη μείωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων από τη δραστηριοποίηση των επιχειρήσεων, καθώς και στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, στην αύξηση της παραγωγικότητας και στη βελτίωση της ποιότητας των προσφερόμενων προϊόντων και υπηρεσιών. Αυτή προωθείται μέσα από 7 επικεντρωμένες δράσεις:

PROMOTION OF GREEN SKILLS FOR ENTERPRISES AND EMPLOYEES

The acquisition of green skills by the employees contributes to their retainment at work and to the reduction of the enterprises' environment and consequently to the enhancement of their competitiveness, the increase of productivity and the improvement of the quality of the provided goods and services. The acquisition of green skills is promoted through 7 targeted actions:



(α) Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης στην Κύπρο: Μέσα από τη δράση αυτή προωθείται η αναβάθμιση των πράσινων γνώσεων και δεξιοτήτων εργοδοτούμενων επιχειρήσεων και παράλληλα προωθείται η απόκτηση επαγγελματικών προσόντων.

Το 2011, στο πλαίσιο της δράσης αυτής, έχουν εγκριθεί 136 προγράμματα κατάρτισης από 89 επιχειρήσεις στα οποία αναμένεται να συμμετάσχουν 1.365 άτομα, ενώ η συνολική υπολογιζόμενη επιχορήγηση ανέρχεται στις €191.354. Οι επιχειρήσεις προέρχονται κυρίως από τους τομείς του Εμπορίου και επιδιορθώσεων (37,1%), της Μεταποίησης (22,5%), των Ξενοδοχείων και εστιατορίων (18,0%), των Κατασκευών (10,1%) και της Ακίνητης περιουσίας και επιχειρηματικών δραστηριοτήτων (5,6%).

(β) Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης στο Εξωτερικό: Μέσα από τη δράση αυτή

(a) Single-Company Continuing Training Programmes in Cyprus: This action promotes the upgrading of employees' green knowledge and skills and the acquisition of vocational qualifications.

In 2011, within the framework of the abovementioned action, 136 training programmes implemented by 89 enterprises were approved, with an expected participation of 1.365 persons, and the total estimated expenditure amounts to €191.354. The enterprises are mainly from the sectors of Trade and Repairs (37,1%), Manufacturing (22,5%), Hotels and Restaurants (18,0%), Construction (10,1%) and Real Estate and Business activities (5,6%).

(b) Single-Company Continuing Training Programmes Abroad: This action promotes the training of enterprises' executives in green knowledge and skills, particularly in specific topics of transferring green knowhow and technology in Cyprus, through the participation in

προωθείται η ανάπτυξη στελεχών επιχειρήσεων για την απόκτηση πράσινων γνώσεων και δεξιοτήτων, ιδιαίτερα σε εξειδικευμένα θέματα μεταφοράς πράσινης τεχνολογίας και τεχνολογίας στην Κύπρο, μέσα από τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης στο εξωτερικό στις περιπτώσεις που οι ανάγκες αυτές δεν είναι δυνατό να ικανοποιηθούν αποτελεσματικά με προγράμματα κατάρτισης στην Κύπρο.

Το 2011, στο πλαίσιο της δράσης αυτής, έχουν εγκριθεί 67 προγράμματα κατάρτισης από 55 επιχειρήσεις στα οποία αναμένεται να συμμετάσχουν 67 άτομα ενώ η συνολική υπολογιζόμενη επιχορήγηση ανέρχεται στις €151.986. Οι επιχειρήσεις προέρχονται κυρίως από τους τομείς του Εμπορίου και επιδιορθώσεων (30,9%), της Μεταποίησης (25,5%) και των Άλλων δραστηριοτήτων υπηρεσιών (21,8%).

(γ) Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης – Συνήθη: Μέσα από τη δράση αυτή προωθείται η συνεχής επιμόρφωση εργοδοτούμενων επιχειρήσεων σε θέματα που σχετίζονται με τη μετάβαση στην πράσινη οικονομία με παράλληλη απόκτηση επαγγελματικών προσόντων, μέσα από τη συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης που οργανώνονται από κρατικά ή ιδιωτικά ιδρύματα και οργανισμούς κατάρτισης.

Το 2011, στο πλαίσιο της δράσης αυτής, έχουν εγκριθεί 157 προγράμματα κατάρτισης τα οποία έχουν υποβληθεί από 24 ιδρύματα κατάρτισης στα οποία αναμένεται να συμμετάσχουν 3.461 άτομα ενώ η συνολική υπολογιζόμενη επιχορήγηση ανέρχεται στο €1.471.338.

(δ) Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης – Ζωτικής Σημασίας: Μέσα από τη δράση αυτή προωθείται η συνεχής επιμόρφωση εργοδοτούμενων επιχειρήσεων σε εξειδικευμένα/καινοτομικά θέματα που σχετίζονται με τη μετάβαση στην πράσινη οικονομία και τα οποία περιλαμβάνουν απαραίτητα και ενδοεπιχειρησιακό μέρος για να δίνεται η δυνατότητα μεταφοράς της θεωρίας σε πράξη.

Το 2011, στο πλαίσιο της δράσης αυτής, έχουν εγκριθεί 24 προγράμματα κατάρτισης τα οποία έχουν υποβληθεί από 6 ιδρύματα κατάρτισης στα οποία αναμένεται να συμμετάσχουν 591 άτομα ενώ η συνολική υπολογιζόμενη επιχορήγηση ανέρχεται στις €945.238.

(ε) Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης – Συνδικαλιστικών Στελεχών: Μέσα από τη δράση αυτή προωθείται η οργάνωση και εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης για τα συνδικαλιστικά στελέχη σε θέματα τα οποία σχετίζονται με τα συνδικαλιστικά καθήκοντα τους και αφορούν ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε σχετικά με την πράσινη οικονομία θέματα, καθώς και την αναγκαιότητα απόκτησης πράσινων γνώσεων και δεξιοτήτων από τους εργαζόμενους.

training programmes abroad when these needs are not effectively met by training programmes held in Cyprus.

In 2011, within the framework of the abovementioned action, 67 training programmes by 55 enterprises were approved, with an expected participation of 67 persons, and the total estimated expenditure amounts to €151.986. The enterprises are mainly from the sectors of Trade and Repairs (30,9%), Manufacturing (25,5%) and Other Service activities (21,8%).

(c) Multi-Company Continuing Training Programmes - Standard Training Programmes: This action promotes the continuing training of employees in topics related to the transition towards the green economy and at the same time the acquisition of vocational qualifications, through the employees' participation in training programmes which are organized by public or private training institutions and organisations.

In 2011, within the framework of the abovementioned action, 157 training programmes submitted by 24 training institutions were approved, with an expected participation of 3.461 persons, and the total estimated expenditure amounts to €1.471.338.

(d) Multi-Company Continuing Training Programmes - High-Priority Training Programmes: This action promotes the continuing training of employees in specific/innovative topics related to the transition towards the green economy. The training programmes must include in-company training in order to put theory into practice.

In 2011, within the framework of the abovementioned action, 24 training programmes submitted by 6 training institutions were approved, with an expected participation of 591 persons, and the total estimated expenditure amounts to €945.238.

(e) Multi-Company Continuing Training Programmes - Trade Union Officials: This action promotes the organization and implementation of training programmes for trade union officials in subjects related to trade union tasks and concern providing information and raising awareness on green economy issues, as well as the necessity for acquiring green knowledge and skills by the employees.

(f) Multi-Company Continuing Training Programmes Abroad: This action promotes the satisfaction of training needs in specific sectors of the green economy, through the group participation of owners/managers and other business executives in training programmes held abroad for the acquisition of practical knowledge and experience from similar successful units. In 2011, within the framework of the abovementioned action, the training programme "Industrial Policy

(στ) Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης στο Εξωτερικό: Μέσα από τη δράση αυτή προωθείται η ικανοποίηση των αναγκών κατάρτισης συγκεκριμένων τομέων/κλάδων της πράσινης οικονομίας μέσω της ομαδικής συμμετοχής ιδιοκτητών/διευθυντών και ανώτερων στελεχών επιχειρήσεων σε προγράμματα κατάρτισης στο εξωτερικό για την απόκτηση πρακτικών γνώσεων και εμπειριών από αντίστοιχες επιτυχημένες μονάδες σε χώρες του εξωτερικού.

Το 2011, στο πλαίσιο της δράσης αυτής, έχει εγκριθεί και υλοποιηθεί το πρόγραμμα κατάρτισης «Βιομηχανική Πολιτική και Βιώσιμη Ανάπτυξη: Η μετά την Οικονομική Κρίση Εποχή» στο οποίο συμμετείχαν 15 άτομα από αντίστοιχο αριθμό επιχειρήσεων ενώ η συνολική υπολογιζόμενη επιχορήγηση ανέρχεται στις €48.466.

(ζ) Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης Διοργάνωσης ΑνΑΔ: Μέσα από τη δράση αυτή προωθείται η ικανοποίηση των αναγκών κατάρτισης στελεχών – εργοδοτούμενων επιχειρήσεων/οργανισμών και στελεχών ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού με στόχο την ανάπτυξη καινοτόμων δραστηριοτήτων κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου σε σχετικά με την πράσινη οικονομία θέματα.

ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΑΣΙΝΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Βασική προϋπόθεση για την προώθηση της απόκτησης πράσινων γνώσεων και δεξιοτήτων από το ανθρώπινο δυναμικό του τόπου είναι η ύπαρξη των αναγκαίων υποδομών και συστημάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού. Η ενίσχυση των υποδομών και συστημάτων για προώθηση των πράσινων δεξιοτήτων προωθείται μέσα από 3 επικεντρωμένες δράσεις:

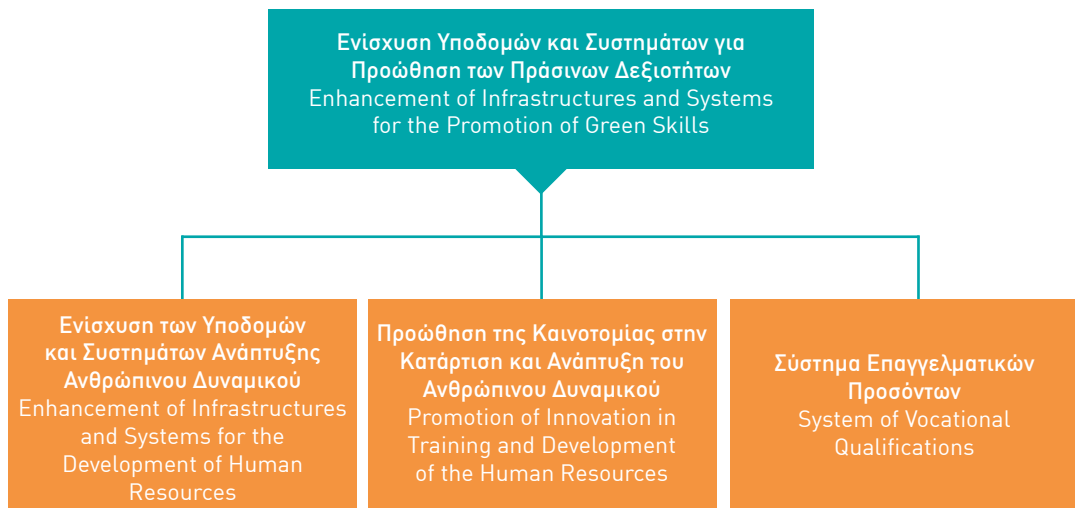
and Sustainable Development: The post economic crisis era” was approved and implemented, with the participation of 15 persons from the same number of enterprises and the total estimated expenditure amounts to €48.466.



(g) Multi-Company Continuing Training Programmes - HRDA: Through this action, the training needs of executives - employees of enterprises/organisations and human resource development officials are satisfied. The aim is to develop innovative training activities for the human resources of Cyprus in topics that are related to the green economy.

ENHANCEMENT OF INFRASTRUCTURES AND SYSTEMS FOR THE PROMOTION OF GREEN SKILLS

A basic prerequisite for the acquisition of green knowledge and skills by the country’s human resources is the existence of the necessary infrastructures and systems for the development of human resources. The enhancement of infrastructures and systems for the promotion of green skills is promoted through three targeted actions:



(α) Σχέδιο Ενίσχυσης των Υποδομών και Συστημάτων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού: Μέσα από τη δράση αυτή προωθείται η ανάπτυξη των απαραίτητων υποδομών και συστημάτων για την παροχή των αναγκαίων πράσινων γνώσεων, δεξιοτήτων και νοοτροπίας στο ανθρώπινο δυναμικό του τόπου.

Μέσα στο 2011 έχει εγκριθεί μια πρόταση με αντικείμενο τη δημιουργία κέντρου κατάρτισης σε πράσινες δεξιότητες (περιβαλλοντικές τεχνολογίες – τομείς ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, εξοικονόμησης ενέργειας και διαχείριση και ανακύκλωση υλικών και αποβλήτων). Το ύψος της υπολογιζόμενης χορηγίας ανέρχεται στις €161.794.

(β) Σχέδιο Προώθησης της Καινοτομίας στην Κατάρτιση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού: Μέσα από τη δράση αυτή ενθαρρύνονται διάφοροι φορείς (επιχειρήσεις / οργανισμοί και άτομα) για την ετοιμασία και εφαρμογή προτάσεων που να διαλαμβάνουν τη μελέτη και ανάπτυξη αξιοποιήσιμων καινοτομικών ιδεών στο θέμα της απόκτησης πράσινων γνώσεων και δεξιοτήτων.

(γ) Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων: Μέσα από τη δράση αυτή εξετάζονται οι πράσινες γνώσεις και δεξιότητες των ατόμων και πιστοποιούνται τα επαγγελματικά προσόντα τους στη βάση Πρότυπων Επαγγελματικών Προσόντων. Τα Πρότυπα Επαγγελματικά Προσόντα συμπεριλαμβάνουν τις πράσινες γνώσεις και δεξιότητες ειδικά προσαρμοσμένες στο περιεχόμενο και τις ανάγκες του κάθε επαγγέλματος.

Από τα 72 Πρότυπα Επαγγελματικά Προσόντα για τα διάφορα επαγγέλματα που έχουν εγκριθεί, στα 59 Πρότυπα Επαγγελματικά Προσόντα που έχουν αναπτυχθεί σε 7 τομείς, έχουν συμπεριληφθεί πράσινες γνώσεις και δεξιότητες ανάλογα με το περιεχόμενο του κάθε επαγγέλματος. Συγκεκριμένα, αυτά αφορούν τους τομείς της Οικοδομικής Βιομηχανίας (18 ΠΕΠ), της Ξενοδοχειακής και Επισιτιστικής Βιομηχανίας (15 ΠΕΠ) της Επιδιόρθωσης οχημάτων (10 ΠΕΠ), της Μεταποιητικής Βιομηχανίας (6 ΠΕΠ), των Συστημάτων και Δικτύων Επικοινωνίας Ηλεκτρονικών Υπολογιστών (6 ΠΕΠ), του Χονδρικού και Λιανικού Εμπορίου (2 ΠΕΠ) και της Κομμωτικής τέχνης (2 ΠΕΠ).

Συνοπτικά, τα αποτελέσματα του Ειδικού Σχεδίου Δράσης για την Προώθηση των Πράσινων Δεξιοτήτων στην Κυπριακή Οικονομία κατά Πυλώνα και Δράση για το 2011 παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί:

(a) Scheme for the Enhancement of Infrastructures and Systems for the Development of Human Resources: This action promotes the development of the necessary infrastructures and systems for the provision of the necessary green knowledge, skills and attitudes of the country's human resources.

In 2011, a proposal was approved for the creation of a training center for green skills (environmental technologies – renewable energy sources, energy saving and management of material and waste recycling). The estimated expenditure amounts to €161.794.

(b) Scheme for the Promotion of Innovation in Training and Development of the Human Resources: Through this action, various stakeholders (enterprises/ organisations and individuals) are encouraged to prepare and implement proposals that include research and development of innovative ideas on the issue of acquiring green knowledge and skills.

(c) System of Vocational Qualifications: Through this action people's green knowledge and skills are assessed and their vocational qualifications are accredited on the basis of Standards of Vocational Qualifications (SVQ's). The Standards of Vocational Qualifications include green knowledge and skills specially adapted to the profile and needs of each occupation.

From the 72 approved SVQs of various occupations, 59 SVQs have been developed in 7 sectors, which include green knowledge and skills, relevant to the tasks of each occupation. In particular, these SVQs concern the sectors of Construction (18 SVQs), Hotel and Food Industry (15 SVQs), Car Repair (10 SVQs), Manufacturing Industry (6 SVQs), Computer Systems and Network (6 SVQs), Wholesale and Retail Trade (2 SVQs) and Hairdressing (2 SVQs).



The results of the Special Action Plan for the Promotion of Green Skills in the Economy of Cyprus for each pillar and action for 2011 are outlined in the following table:

ΔΡΑΣΗ ACTION	Συμμετοχές (Άτομα) Participation (Persons)	Δαπάνες Expenditure (€)
Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης στην Κύπρο Single – Company Continuing Training Programmes in Cyprus	1.365	€191.354
Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης στο Εξωτερικό Single – Company Continuing Training Programmes Abroad	67	€151.986
Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης – Συνήθη Multi – Company Continuing Training Programmes - Standard Training Programmes	3.461	€1.471.338
Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης – Ζωτικής Σημασίας Multi – Company Continuing Training Programmes – High-Priority Training	591	€945.238
Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης στο Εξωτερικό Multi – Company Continuing Training Programmes Abroad	15	€48.466
ΠΡΩΘΗΣΗ ΠΡΑΣΙΝΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥΣ PROMOTION OF GREEN SKILLS FOR ENTERPRISES AND EMPLOYEES	5.499	€2.808.382
Έκτακτο Σχέδιο Επιμόρφωσης Ανέργων Emergency Scheme for Training the Unemployed	222	€351.168
Ταχύρρυθμα Προγράμματα Αρχικής Κατάρτισης Accelerated Initial Training Programmes	137	€1.062.722
Σχέδιο Στελέκωσης Επιχειρήσεων με Απόφοιτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης Scheme for the Job Placement and training of unemployed Tertiary-Education Graduates	47	€429.766
Έκτακτο Σχέδιο Στήριξης της Απασχόλησης με Εξατομικευμένη Κατάρτιση Ανέργων στις Επιχειρήσεις Emergency Scheme for the Support of Employment through Individualised Training of Unemployed in Enterprises	16	€103.089
ΠΡΩΘΗΣΗ ΠΡΑΣΙΝΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΑΝΕΡΓΟΥΣ PROMOTION OF GREEN SKILLS FOR THE UNEMPLOYED	422	€1.946.745
ΣΥΝΟΛΟ TOTAL	5.921	€4.755.127

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΗΣ ΑΝΑΔ ΣΤΗΝ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ «BUILD UP SKILLS»

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αναγνωρίζοντας τη σημαντική συνεισφορά που αναμένεται να έχει ο τομέας των Κατασκευών στην επίτευξη των στόχων της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για την ενεργειακή απόδοση, την αξιοποίηση ανανεώσιμων πηγών ενέργειας (ΑΠΕ) και τη μείωση των εκπομπών ρύπων, προκήρυξε την πρωτοβουλία «Build Up Skills».

Η πρωτοβουλία «Build Up Skills» αποτελεί μέρος του προγράμματος «Intelligent Energy Europe» και αποσκοπεί στη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων σε τεχνικά επαγγέλματα στις Κατασκευές καθώς και σε συναφείς τομείς που αφορούν την εγκατάσταση και συντήρηση συστημάτων εξοικονόμησης ενέργειας και ανανεώσιμων πηγών ενέργειας (ΑΠΕ) σε κτήρια. Απώτερος στόχος είναι τα άτομα αυτά να αποκτήσουν τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και νοοτροπία ώστε να καταστήσουν τόσο τον τομέα των Κατασκευών όσο και τους άλλους συναφείς τομείς ικανούς να ανταποκριθούν στις σχετικές στοχεύσεις για το 2020, όπως είναι τα κτήρια με σχεδόν μηδενική ενεργειακή κατανάλωση.

Μέσα από την πρωτοβουλία αυτή στοχεύεται η δημιουργία μιας κοινοπραξίας σε κάθε χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία θα αναλάβει την εκπόνηση οδικού χάρτη (roadmap) για την κάθε χώρα με χρονικό ορίζοντα ολοκλήρωσης το 2020. Ο οδικός χάρτης θα περιλαμβάνει όλες τις κύριες ενέργειες και δράσεις που απαιτούνται για εντοπισμό και προώθηση της απαραίτητης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων στις Κατασκευές και σε συναφείς τομείς ώστε αυτοί να αποκτήσουν τις κατάλληλες δεξιότητες. Ο συνολικός προϋπολογισμός για την πρωτοβουλία «Build Up Skills» ανέρχεται στα €8 εκ., με χρηματοδότηση κατά 90% από την ΕΕ και μέγιστη χρονική περίοδο υλοποίησης του έργου τους 18 μήνες.

Η ΑΝΑΔ, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου και ιδιαίτερα της συστηματικής προσπάθειας της για προώθηση των πράσινων δεξιοτήτων στην κυπριακή οικονομία, συμμετέχει ενεργά στην Εθνική Κοινοπραξία. Στην Κοινοπραξία συμμετέχουν 8 οργανισμοί με σημαντική συνεισφορά και πείρα στους τομείς των Κατασκευών, της Ενέργειας και της Ανάπτυξης του Ανθρώπινου Δυναμικού. Οι συμμετέχοντες οργανισμοί στην Κοινοπραξία είναι: Ίδρυμα Ενέργειας Κύπρου (συντονιστής της Κοινοπραξίας), Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑΝΑΔ), Κέντρο Παραγωγικότητας (ΚΕΠΑ), Επιστημονικό Τεχνικό Επιμελητήριο Κύπρου (ΕΤΕΚ), Ομοσπονδία Συνδέσμων Εργολάβων Οικοδομών Κύπρου (ΟΣΕΟΚ), Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο (ΚΕΒΕ), Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία (ΠΕΟ), Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου (ΣΕΚ).

PARTICIPATION OF THE HRDA IN THE “BUILD UP SKILLS” INITIATIVE

The European Commission, recognising the important contribution of the Building sector in achieving the “Europe 2020” Strategic targets for energy efficiency, utilisation of renewable energy sources and reduction of emissions of Greenhouse Gas, has launched the “Build Up Skills” initiative.

The “Build Up Skills” initiative is part of the Intelligent Energy Europe programme and focuses on the continuing vocational education and training of craftsmen in the Construction sector as well as in other sectors related to the installation and maintenance of energy saving systems and renewable energy sources in buildings. The ultimate aim of the programme is the acquisition of necessary knowledge, skills and attitudes by these craftsmen to enable them to render the Construction sector and all other relevant sectors capable of meeting the relevant targets of 2020, such as nearly zero energy buildings.

The initiative aims at creating a consortium in each member state that will design a roadmap for the respective country with a time horizon for completion by 2020. The roadmap will include all major actions and activities required for the identification and promotion of the necessary vocational education and training of craftsmen in the Construction sector and all other relevant sectors so they can acquire the appropriate skills. The total budget for the “Build Up Skills” initiative amounts to €8m, with 90% funding from the EU and a maximum period of 18 months for project implementation.

The HRDA, within its framework of competence for the development of the country’s human resource and especially its systematic efforts for the promotion of green skills in the economy of Cyprus, is actively involved in the National Consortium. The Consortium consists of 8 organisations with significant contribution and expertise in the fields of Construction, Energy and Development of Human Resource. The participating Organisations are: the Cyprus Institute of Energy (Coordinator), the Human Resource Development Authority, the Cyprus Productivity Centre, the Cyprus Scientific and Technical Chamber, the Federation of Pancyprian Building Contractors Associations, the Cyprus Chamber of Commerce and Industry, the Pancyprian Federation of Labour and the Cyprus Workers’ Confederation.

The submitted proposal has been successfully evaluated by the European Union Executive Agency for Competiveness and Innovation, and has been approved for European funding. The relevant grant agreement was signed on 11th November 2011 by the Cyprus Institute of Energy, the coordinator of the Consortium, and relevant actions have already begun.

Η υποβληθείσα πρόταση έχει αξιολογηθεί επιτυχώς από την αρμόδια αρχή της ΕΕ, που είναι το Executive Agency for Competitiveness and Innovation (EACI) και έχει εγκριθεί για ευρωπαϊκή χρηματοδότηση. Το σχετικό συμβόλαιο έχει υπογραφεί από το Ίδρυμα Ενέργειας Κύπρου, συντονιστή της Κοινοπραξίας, στις 11/11/2011 και έχουν ήδη αρχίσει οι σχετικές εργασίες.

Ο συνολικός προϋπολογισμός της πρότασης ανέρχεται στις €216.662 με ποσοστό 90% (€194.361) ευρωπαϊκή χρηματοδότηση. Ο συνολικός προϋπολογισμός για την ΑνΑΔ ανέρχεται στις €31.011 και η αντίστοιχη ευρωπαϊκή χρηματοδότηση σε €27.910.

The total budget of the proposal amounts to €216.662 with a 90% (€194.361) European funding. The total budget for the HRDA is €31.011 (with the relevant European funding estimated at €27.910).

2011
Έτος Πράσινων Δεξιοτήτων

ΣΤΗΡΙΖΟΥΜΕ
ΤΗΝ ΠΡΑΣΙΝΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ
ΠΡΟΩΘΟΥΜΕ
ΤΙΣ ΠΡΑΣΙΝΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Αρχή Ανάπτυξης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Κύπρου

Πίνακας Προγραμμάτων Κατάρτισης 2011

Table of Training Activities in 2011

Δραστηριότητες Κατάρτισης Training Activities	Προγράμματα* Programmes*	Καταρτισθέντες / Trainees		
		Άνδρες/Male**	Γυναίκες/Female**	Σύνολο/Total
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ INITIAL TRAINING	760	1.693	2.258	3.951
Μονοεπιχειρησιακά Single-Company Programmes	549	286	275	561
• Συνήθη Standard Training	5	6	11	17
• Στελέχωση Επιχειρήσεων Management Training of Tertiary-Education Graduates	544	280	264	544
Πολυεπιχειρησιακά Multi-Company Programmes	211	1.407	1.983	3.390
• Σύστημα Μαθητείας Apprenticeship System	23	103	8	111
• Πρακτική κατάρτιση μαθητών Ξενοδοχειακών Σχολών Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού Hotel-Section students	7	134	54	188
• Πρακτική κατάρτιση φοιτητών ΑΞΙΚ Practical training of HHIC students	5	86	56	142
• Ταχύρρυθμα Accelerated Training Programmes	31	352	40	392
• Συγχρηματοδοτούμενα Έργα - Άνεργοι Schemes Co-Funded by the ESF-Unemployed	52	256	741	997
• Συγχρηματοδοτούμενα Έργα - Αδρανές Γυναίκες Δυναμικό Schemes Co-Funded by the ESF-Economically Inactive Women	37	-	706	706
• Έκτακτο Σχέδιο Επιμόρφωσης Ανέργων Emergency Scheme for Training the Unemployed	56	476	378	854
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ CONTINUING TRAINING	6.638	32.124	24.058	56.182
Μονοεπιχειρησιακά Single-Company Programmes	5.098	18.283	16.694	34.977
• Στην Κύπρο Standard Training Programmes in Cyprus	3.377	17.125	16.131	33.256
• Στο εξωτερικό Training abroad	1.038	780	258	1.038
• Εξατομικευμένη Κατάρτιση Ανέργων Job Placement and Training of the Unemployed	683	378	305	683
Πολυεπιχειρησιακά Multi-Company Programmes	1.540	13.841	7.364	21.205
• Συνήθη Standard Training Programmes	1.321	9.928	5.541	15.469
• Ζωτικής Σημασίας High-Priority Training Programmes	72	840	390	1.230
• Συνδικαλιστικών Στελεχών Trade Unions Programmes	146	3.058	1.433	4.491
• Στο εξωτερικό Training abroad	1	15	-	15
ΣΥΝΟΛΟ TOTAL	7.398	33.817	26.316	60.133

* Τα στοιχεία για το 2011 αναφέρονται σε προγράμματα για τα οποία καταβλήθηκε χορηγία κατά το 2011.

Figures for 2011 refer to programmes for which subsidies were paid during the year.

** Οι αριθμοί για άνδρες και γυναίκες αποτελούν εκτιμήσεις κατά προσέγγιση.

Figures for male and female trainees are estimates.

Έρευνα και Ανάπτυξη

Research and Development

Η διεξαγωγή ερευνών και μελετών και η ανάληψη συναφών αναπτυξιακών δράσεων σε στρατηγικής σημασίας θέματα, σύμφωνα και με σχετικές κατευθύνσεις πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αποσκοπεί στην υποβοήθηση διαμόρφωσης της κατάλληλης στρατηγικής κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου.

Οι μελέτες που ολοκληρώθηκαν μέσα στο 2011 αφορούσαν τις διαχρονικές τάσεις δεικτών ανθρώπινου δυναμικού στην Κύπρο την περίοδο 2004-2010, τη διερεύνηση των αναγκών για εφαρμογή πολυεπιχειρησιακών προγραμμάτων αρχικής κατάρτισης, καθώς και την ετοιμασία εκθέσεων τόσο για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση όσο και για τις δεξιότητες στον τομέα των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας στην Κύπρο. Πρόσθετα, μέσα στο 2011 ολοκληρώθηκαν 5 έρευνες/ μελέτες αξιολόγησης στο πλαίσιο του «Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης των Επιδράσεων της ΑνΑΔ στην Κυπριακή Οικονομία» και συνεχίστηκε η υλοποίηση της Σύμβασης η οποία αφορά στην εκπόνηση μελέτης με θέμα «Δημιουργία Αποτελεσματικού Μηχανισμού Κατάρτισης των Αυτοαπασχολουμένων-Ο Πιθανός Ρόλος της ΑνΑΔ».

ΕΡΕΥΝΕΣ ΚΑΙ ΜΕΛΕΤΕΣ

Οι έρευνες και μελέτες που έχουν ολοκληρωθεί μέσα στο 2011 είναι οι ακόλουθες:

• Διαχρονικές Τάσεις Δεικτών Ανθρώπινου Δυναμικού στην Κύπρο 2004-2010

Διεξάχθηκαν πέντε ξεχωριστές αλλά αλληλοσυμπληρούμενες μελέτες με σκοπό την εξέταση των διαχρονικών τάσεων των δεικτών ανθρώπινου δυναμικού στην Κύπρο κατά την περίοδο 2004-2010. Οι πληροφορίες που παρουσιάζονται για κάθε δείκτη αφορούν την περιγραφή του και την πηγή πληροφοριών καθώς και τα στοιχεία που αξιοποιήθηκαν στον υπολογισμό του. Πρόσθετα, παρέχονται τα αντίστοιχα στοιχεία των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι διαχρονικές τάσεις των δεικτών ανθρώπινου δυναμικού υπολογίζονται τόσο για το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού, όσο και κατά φύλο. Επίσης εξετάζεται και το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων για κάθε δείκτη. Οι βασικές πηγές πληροφοριών είναι η Στατιστική Υπηρεσία της Κύπρου και η Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία.

Conducting research studies and undertaking appropriate development actions in issues of strategic importance, in accordance with relevant European Union policy guidelines, aims at facilitating the formulation of an appropriate training and development strategy for Cyprus' human resources.

The studies completed in 2011 concerned the examination of trends of human resource indicators in Cyprus for the period 2004-2010, the identification of the needs for the implementation of Multi - Company Initial Training Programmes and the preparation of reports on Vocational Education and Training and on Skills for Renewable Energy Sources in Cyprus. Additionally, in 2011, 5 research studies were completed out within the framework of the "Comprehensive System Evaluating the Impact of the HRDA on the Economy of Cyprus" and the study "Creation of an effective mechanism for the training of self-employed-The Possible Role of the HRDA" was continued.

RESEARCH AND STUDIES

The surveys and studies which have been completed in 2011 are the following:

• Trends of Human Resource Indicators in Cyprus 2004-2010

Five different but interrelated studies were carried out in order to examine the trends of human resource indicators in Cyprus for the period 2004 - 2010. The information presented for each indicator refers to its description and the data sources, as well as the data used in its calculation. In addition, the respective available data of other EU Member States are provided.

The trends of human resource indicators are calculated both for the total of human resources, as well as for each gender separately. In addition the gender gap for each indicator is also examined. The basic data sources are the Statistical Service of Cyprus and the Eurostat.

Μελέτες Διαχρονικών Τάσεων Δεικτών
Ανθρώπινου Δυναμικού στην Κύπρο 2004-2010
Studies of the Trends of Human Resources
Indicators in Cyprus 2004-2010

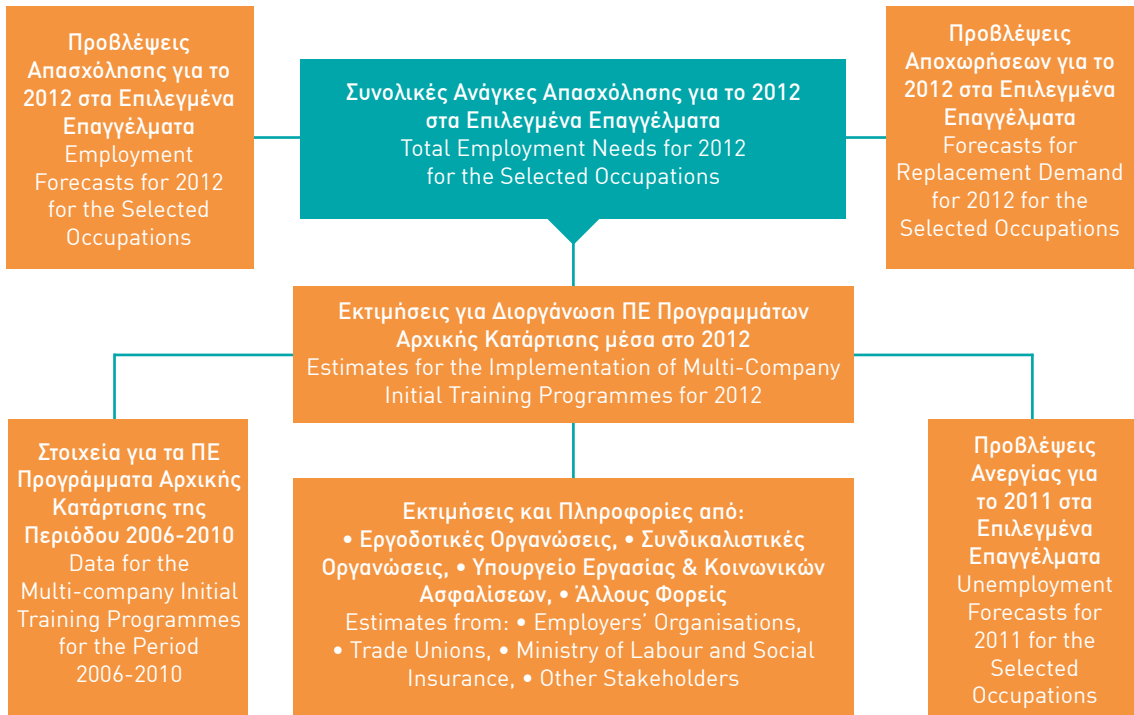


• **Διερεύνηση Αναγκών για Εφαρμογή Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Αρχικής Κατάρτισης κατά το 2012**

Η μελέτη παρέχει εκτιμήσεις αναφορικά με τις ανάγκες, σε άτομα κατά ειδικότητα και επαρχία, για εφαρμογή Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Αρχικής Κατάρτισης κατά το 2012. Η μελέτη περιλαμβάνει και διερεύνηση των απόψεων και εκτιμήσεων των Κοινωνικών Εταίρων. Τα πορίσματα της μελέτης αξιοποιούνται για τον καθορισμό της πολιτικής της ΑνΑΔ αναφορικά με τα Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Αρχικής Κατάρτισης.

• **Identification of the Needs for the Implementation of Multi – Company Initial Training Programmes in 2012**

The study provides estimates for the number of persons required for specific occupations by district, for the implementation of Multi-Company Initial Training Programmes in 2012. The study also includes an analysis of the views and estimates of the social partners. The study's results are utilised for formulating the HRDA's policy regarding the Multi-Company Initial Training Programmes.



• Έκθεση για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ευρώπη - Κύπρος 2011

Η έκθεση παρέχει βασικές πληροφορίες και στατιστικά στοιχεία για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Κύπρο. Τοποθετεί το σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Κύπρο μέσα στο ευρύτερο πολιτικό, κοινωνικό, οικονομικό και εργασιακό πλαίσιο.

• Έκθεση για τις Δεξιότητες στον Τομέα των Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας-Κύπρος 2011

Η έκθεση παρέχει πληροφορίες για την πρόοδο που έχει επιτευχθεί αναφορικά με την εισαγωγή και αξιολόγηση ικανοτήτων και δεξιοτήτων στα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τα οποία σχετίζονται με τον τομέα των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας. Η έκθεση παρέχει επίσης αναλυτικές πληροφορίες για τα επαγγέλματα του εγκαταστάτη φωτοβολταϊκών πλαισίων και του ενεργειακού ελεγκτή.

• Δημιουργία Αποτελεσματικού Μηχανισμού Κατάρτισης των Αυτοαπασχολούμενων - Ο Πιθανός Ρόλος της ΑνΑΔ

Μετά από προκήρυξη ανοικτού διαγωνισμού για εκπόνηση μελέτης με θέμα «Δημιουργία Αποτελεσματικού Μηχανισμού Κατάρτισης των Αυτοαπασχολούμενων - Ο Πιθανός Ρόλος της ΑνΑΔ» έγινε ανάθεση του έργου σε κοινοπραξία εταιρειών με καταληκτική ημερομηνία ολοκλήρωσης τον Ιούνιο 2012.

Το Μάρτιο 2011 ολοκληρώθηκε το Στάδιο Β' «Ετοιμασία μεθοδολογίας και ερωτηματολογίων για δύο έρευνες πεδίου» ενώ το Σεπτέμβριο 2011 ολοκληρώθηκε το Στάδιο Γ' «Διενέργεια ερευνών πεδίου». Πρόσθετα, άρχισαν οι εργασίες για το Στάδιο Δ' «Διαμόρφωση και ετοιμασία περιγράμματος ολοκληρωμένου σχεδίου δράσης για δημιουργία αποτελεσματικού μηχανισμού κατάρτισης των αυτοαπασχολούμενων».

Ολοκληρωμένο Σύστημα Αξιολόγησης των Επιδράσεων της ΑνΑΔ στην Κυπριακή Οικονομία

Μέσα στο 2011 ολοκληρώθηκαν πέντε έρευνες/μελέτες αξιολόγησης οι οποίες είχαν ανατεθεί το 2010, μετά από διαδικασία προκήρυξης ανοικτών διαγωνισμών, σε ανεξάρτητους εξωτερικούς συμβούλους:

- Πανόραμα Επιδράσεων της ΑνΑΔ στο Ανθρώπινο Δυναμικό της Κύπρου 2007 – 2009, με ημερομηνία ολοκλήρωσης το Μάιο 2011.
- Πανόραμα Επιδράσεων της ΑνΑΔ στις Επιχειρήσεις της Κύπρου 2007 – 2009, με ημερομηνία ολοκλήρωσης το Μάιο 2011.
- Αξιολόγηση των Επιδράσεων του Ειδικού Σχεδίου Πρόληψης - Σχεδίου Δράσης της ΑνΑΔ στο Ανθρώπινο Δυναμικό και στις Επιχειρήσεις της Κύπρου 2009 – 2010, με ημερομηνία ολοκλήρωσης το Μάρτιο 2011.

• Report on Vocational Education and Training in Europe - Cyprus 2011

This report provides basic information and statistical data on vocational education and training in Cyprus. It situates the Cyprus vocational education and training system within a broad political, social, economic and labour market framework.

• Report on Skills for Renewable Energy Sources- Cyprus 2011

This report provides information on the progress that has been made towards the introduction and evaluation of skills and competences in vocational education and training programmes related to the field of renewable energy sources. The report also provides detailed information for the occupations of solar photovoltaic installer and Energy auditor.

• Creation of an Effective Mechanism for the Training of Self-Employed – The Possible Role of the HRDA

Through an open invitation for tenders for the conduct of the study “Creation of an effective mechanism for the training of self-employed – The possible role of the HRDA” the contract was awarded to a joint venture of companies and it is expected to be completed in June 2012.

In March 2011, the second phase “Preparation of the methodology and questionnaires for two field studies” was completed, and in September 2011 the third phase “Completion of field studies” was completed. In addition preparatory work has commenced for the fourth phase “Formulation and preparation of an outline of a comprehensive action plan for the creation of an effective mechanism for the training of self-employed”.

Comprehensive System Evaluating the Impact of HRDA on the Economy of Cyprus

In 2011 five evaluation studies were completed, which were awarded in 2010 to external consultants through an open invitation of tenders:

- Panorama of the impact of the HRDA on the human resources of Cyprus 2007 – 2009, completed in May 2011.
- Panorama of the impact of the HRDA on the enterprises of Cyprus 2007 – 2009, completed in May 2011.
- Evaluation of the impact of the Special Prevention Scheme - Action Plan of the HRDA on the human resources and the enterprises of Cyprus 2009 – 2010, completed in March 2011.
- Panorama of the impact of the Schemes co-funded by the European Social Fund and the HRDA on the human resources and the enterprises of Cyprus 2006 – 2009, completed in March 2011.

- Πανόραμα Επιδράσεων των Συγχρηματοδοτούμενων Έργων ΑνΑΔ / ΕΚΤ στο Ανθρώπινο Δυναμικό και στις Επιχειρήσεις της Κύπρου 2006-2009, με ημερομηνία ολοκλήρωσης το Μάρτιο 2011.
- Πανόραμα Επιδράσεων του Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων στο Ανθρώπινο Δυναμικό και στις Επιχειρήσεις της Κύπρου 2006-2009, με ημερομηνία ολοκλήρωσης το Μάρτιο 2011.

Αξιολόγηση των Επιδράσεων του Ειδικού Σχεδίου Πρόληψης - Σχεδίου Δράσης της ΑνΑΔ στο Ανθρώπινο Δυναμικό 2009-2011

Μέσα στο 2011 άρχισε η αξιολόγηση των επιδράσεων του Ειδικού Σχεδίου Πρόληψης - Σχεδίου Δράσης της ΑνΑΔ στους επωφελούμενους οι οποίοι συμμετείχαν στο Σχέδιο την περίοδο 1/1/2009-30/9/2011. Η έρευνα πραγματοποιείται τηλεφωνικά, μέσω ειδικά σχεδιασμένου ερωτηματολογίου, σε αντιπροσωπευτικό δείγμα του πληθυσμού των συμμετεχόντων με τη μέθοδο της τυχαίας στρωματοποιημένης δειγματοληψίας. Η έρευνα αναμένεται να ολοκληρωθεί μέσα στο Α' τρίμηνο του 2012. Τα υπό αξιολόγηση Σχέδια είναι τα ακόλουθα:

- Σχέδιο Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Απόφοιτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης
- Έκτακτο Σχέδιο Στήριξης της Απασχόλησης με Εξατομικευμένη Κατάρτιση Ανέργων στις Επιχειρήσεις
- Ταχύρρυθμα Προγράμματα Αρχικής Κατάρτισης
- Έκτακτο Σχέδιο Επιμόρφωσης Ανέργων
- Συγχρηματοδοτούμενα Έργα: Βελτίωση της Απασχολησιμότητας των Ανέργων και του Οικονομικά Αδρανούς Γυναίκειου Δυναμικού

Ολοκληρωμένο Σύστημα Ηλεκτρονικής Τεκμηρίωσης και Διάχυσης των Αποτελεσμάτων Ερευνών και Μελετών της ΑνΑΔ

Συνεχίστηκε μέσα στο 2011 η αξιοποίηση και ο εμπλουτισμός με νέα στοιχεία και πληροφορίες του σύγχρονου ολοκληρωμένου συστήματος ηλεκτρονικής τεκμηρίωσης και διάχυσης των αποτελεσμάτων έρευνας και ανάπτυξης της ΑνΑΔ. Το σύστημα, τέθηκε σε λειτουργία και αξιοποιείται από το Νοέμβριο 2009.

Η απεικόνιση του συστήματος ηλεκτρονικής τεκμηρίωσης και διάχυσης των αποτελεσμάτων έρευνας και ανάπτυξης της ΑνΑΔ γίνεται μέσα από το Παρατηρητήριο Ανθρώπινου Δυναμικού της ΑνΑΔ. Στο Παρατηρητήριο αυτό παρουσιάζονται αναλυτικά στοιχεία και πληροφορίες τόσο για το ανθρώπινο δυναμικό όσο και για τις επιχειρήσεις της Κύπρου.

- Panorama of the Impact of the System of Vocational Qualifications on the Human Resources and the Enterprises of Cyprus 2006 – 2009, completed in March 2011.

Evaluation of the Impact of the Special Prevention Scheme - Action Plan of the HRDA on the Human Resources of Cyprus 2009 - 2011

In 2011 the evaluation of the impact of the Special Prevention Scheme - Action Plan of HRDA on the participants in the Scheme during the period 1/1/2009 – 30/9/2011, begun. The survey was conducted by phone interviews, through a specially designed questionnaire, on a representative sample of the population, using the method of random stratified sampling. The study is expected to be completed during the first trimester of 2012. The Schemes which were evaluated are the following:

- Scheme for the job placement and training of Unemployed Tertiary-education graduates
- Emergency Scheme for the Support of Employment through the individualized Training of the unemployed in Enterprises
- Accelerated Initial Training Programmes
- Emergency Scheme for Training the Unemployed
- Schemes co-funded by the European Social Fund: Improvement of the Employability of the Unemployed and the Economically Inactive women

Comprehensive System of Electronic Documentation and Dissemination of the Results of HRDA's Research Studies

The utilisation and enrichment with new data and information of the comprehensive system of electronic documentation and dissemination of the results of HRDA's research studies continued in 2011. The System came into force in November 2009 and is utilized since then.

The depiction of the system of electronic documentation and dissemination of the results of HRDA's research studies is carried out by the Human Resource Observatory of HRDA. At this Observatory, detailed data and information are provided for the human resources and enterprises of Cyprus.

Ευρωπαϊκό Δίκτυο SkillsNet

Η ΑνΑΔ συνέχισε την ενεργό συμμετοχή της στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο για τον έγκαιρο εντοπισμό των αναγκών σε δεξιότητες (Skillsnet) και ειδικότερα σε πρωτοβουλίες και δράσεις που προωθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο το Skillsnet για την παροχή προβλέψεων για την προσφορά και τη ζήτηση ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας. Οι δράσεις που προωθεί το Skillsnet αποτελούν μια ερευνητική/ακαδημαϊκή προσπάθεια για την παροχή πανευρωπαϊκών προβλέψεων με την αξιοποίηση στοιχείων του Eurostat, η οποία δεν θα υποκαταστήσει το έργο της παροχής προβλέψεων που γίνεται σε εθνικό επίπεδο. Στο πλαίσιο της συνεισφοράς εμπειρογνομώνων από όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην προώθηση των δράσεων αυτών υπήρξε σημαντική εμπλοκή της ΑνΑΔ. Η εμπλοκή αυτή αφορούσε τη διατύπωση απόψεων και εισηγήσεων τόσο πάνω στη μεθοδολογία όσο και στα αποτελέσματα των διενεργούμενων προβλέψεων.

Θεματολόγιο Προτεραιοτήτων

Το Θεματολόγιο Προτεραιοτήτων για την περίοδο 2012-2014 έχει πηγάσει και προσδιορίζεται μέσα από το γενικότερο πλαίσιο των Στόχων της ΑνΑΔ. Το έγγραφο του Θεματολογίου Προτεραιοτήτων περιλαμβάνει θεματικούς τομείς προτεραιότητας για τα Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης - Συνήθη και Ζωτικής Σημασίας. Το έγγραφο αυτό θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικό γιατί θέτει τις βασικές κατευθύνσεις για την εφαρμογή δραστηριοτήτων κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων της Κύπρου και γι' αυτό αποτελεί χρήσιμο καθοδηγητικό έγγραφο για τα ιδρύματα κατάρτισης στο σχεδιασμό και την οργάνωση των κατάλληλων προγραμμάτων.

Στο πλαίσιο αναθεώρησης των προτεραιοτήτων της ΑνΑΔ για τα Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης, με βάση απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της ΑνΑΔ στις 3 Νοεμβρίου 2011, άρχισε το Δεκέμβριο 2011 η ετοιμασία τεσσάρων ξεχωριστών εγγράφων τα οποία αφορούν τα πιο κάτω:

- Θεματολόγιο Προτεραιοτήτων για τα Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης - Συνήθη για την περίοδο 2012 - 2014
- Θεματολόγιο Προτεραιοτήτων για τα Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης - Ζωτικής Σημασίας για την περίοδο 2012 - 2014
- Θεματολόγιο Προτεραιοτήτων για τα Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης στην Κύπρο για την περίοδο 2012 - 2013
- Θεματολόγιο Προτεραιοτήτων για τα Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης στο Εξωτερικό για την περίοδο 2012 - 2013



European Network Skillsnet

The HRDA continued its active participation in the European Network for the early identification of employment skill needs (Skillsnet), and especially in Skillsnet's activities and actions for the provision of forecasts for the supply and demand of human resources to the labour market on a European level. The activities that the Skillsnet promotes are an academic attempt to provide paneuropean forecasts by utilising data and statistics from Eurostat which will not replace the task of providing forecasts made at national level. Within the framework of the contribution of experts from all EU countries to the promotion of the project, the HRDA was actively involved by presenting its views and proposals on both the methodology and the results of the forecasts.

Thematic Priorities

The Thematic Priorities for the period 2012-2014 originated and were determined according to the general framework of the HRDA strategic objectives. The document of the Thematic Priorities contains the thematic priorities for Standard and High-Priority Multi-Company Continuing Training Programmes. This document is considered of vital importance because it sets the basic guidelines for the implementation of training and development activities for the human resources of Cypriot enterprises. For this reason it is a useful guidance document for training institutions for the design and organisation of appropriate programmes.

Within the context of reviewing the HRDA's priorities for the Continuing Training Programmes, on the basis of the Board of Governors decision on 3rd November 2011, work commenced in December 2011 on the preparation of four separate documents which concern the following:

- Thematic Priorities for Standard Multi-Company Continuing Training Programmes for the period 2012-2014
- Thematic Priorities for High Priority Multi-Company Continuing Training Programmes for the period 2012-2014
- Thematic Priorities for Standard Single-Company Continuing Training Programmes in Cyprus for the period 2012-2013
- Thematic Priorities for Standard Single-Company Continuing Training Programmes abroad for the period 2012-2013

Αποτελεσματική Διακυβέρνηση

Effective Governance

Η αποτελεσματική λειτουργία της αγοράς κατάρτισης στην Κύπρο είναι στενά συνυφασμένη με τα συστήματα και μηχανισμούς διακυβέρνησης που υπάρχουν και λειτουργούν τόσο από την ίδια την ΑνΑΔ όσο και από τους κυριότερους εταίρους της, ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, συμβουλευτικούς οίκους καθώς και τις επιχειρήσεις.

Ο άξονας προτεραιότητας της ΑνΑΔ για Αποτελεσματική Διακυβέρνηση κατά το 2011 αφορούσε στην ενίσχυση με ποικιλόμορφους τρόπους και δράσεις των Συστημάτων και Μηχανισμών Διακυβέρνησης τόσο της ίδιας της ΑνΑΔ όσο και των κυριότερων Εταίρων της, με κυρίαρχη επιδίωξη την αποτελεσματικότερη λειτουργία της Αγοράς Κατάρτισης στην Κύπρο. Οι δράσεις που αναλήφθηκαν είναι οι ακόλουθες:

Αξιοποίηση Κριτικής Αξιολόγησης Λειτουργίας ΑνΑΔ και Αναθεώρηση Σχεδίων

Κατά τη διάρκεια του 2011, ολοκληρώθηκε η επανεξέταση προνοιών της πολιτικής και διαδικασιών των κυριότερων Σχεδίων της Αρχής με στόχο την βελτίωση της αποτελεσματικότητας, την ενίσχυση του χαρακτήρα κινήτρου προς τους επωφελούμενους, την απλοποίηση της λειτουργίας, τη μείωση του διαχειριστικού κόστους καθώς και τη συγκράτηση των δαπανών της ΑνΑΔ στο πλαίσιο των δυνατοτήτων του Ταμείου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Οι αλλαγές στις πρόνοιες της πολιτικής εγκρίθηκαν από το Διοικητικό Συμβούλιο της ΑνΑΔ στις 3 Νοεμβρίου 2011 και ακολούθως ετοιμάστηκαν αναθεωρημένοι Οδηγοί Πολιτικής και Διαδικασιών με ημερομηνία έναρξης ισχύος την 1η Μαρτίου 2012.

Μηχανοργάνωση ΑνΑΔ

Κατά το 2011, συνεχίστηκε η εφαρμογή της Στρατηγικής Πληροφορικής για ουσιαστική αναβάθμιση της μηχανοργάνωσης της ΑνΑΔ. Στόχος της Στρατηγικής είναι η απλοποίηση των διαδικασιών, η αύξηση της παραγωγικότητας και η εισαγωγή ηλεκτρονικών τρόπων επικοινωνίας και εξυπηρέτησης των συνεργατών. Προς το σκοπό αυτό η Αρχή προχώρησε σε αλλαγές και προσθήκες στο υφιστάμενο μηχανογραφημένο Σύστημα Προγραμμάτων (ΣΥΠΡΟ), ενόψει της αναθεώρησης/επανασχεδιασμού των Σχεδίων της Αρχής. Αλλαγές έγιναν και στα λογισμικά συστήματα της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών ως αποτέλεσμα των αλλαγών στην νομοθεσία στο πλαίσιο εξυγίανσης της Κυπριακής Οικονομίας. Πρόσθετα ο Οργανισμός προχώρησε στην

The effective operation of the training market in Cyprus is closely interwoven to the existing systems and mechanisms of governance which operate both by HRDA itself and by its major associates, training institutions/organisations, consultancy firms as well as enterprises.

HRDA's priority pillar for Effective Governance during 2011 concerned the enhancement of the Systems and Mechanisms of Governance of both HRDA itself and its major associates, through a variety of ways and actions, its strategic objective being the more effective functioning of the Training Market in Cyprus. The actions that were undertaken are the following:

Utilisation of the Critical Assessment of HRDA's Operation and Planning of Revised Schemes

During 2011, the policies and procedures of HRDA's major Schemes were revised, so as to improve their effectiveness, to enhance motivation to beneficiaries, to simplify their operation, to decrease administrative costs and to retain HRDA's expenses within the capabilities of the Human Resource Development Fund.

Revisions have been approved by HRDA's Board of Governors on 3rd November 2011, and the revised Policy and Procedure Guides were prepared. The Guides came into force on 1st March 2012.

Computerisation of HRDA

During 2011, the implementation of the Information Technology Strategy continued, aiming at the substantial upgrading of the computerisation of HRDA. The Objective of the new strategy is the simplification of procedures, the increase in productivity and the introduction of electronic means of communication and service to associates. To this end, the HRDA has carried out changes and additions to the existing computerised Programmes' System (SYPRO) due to the revision and redesign of the Authority's Schemes. Changes were also carried out on the software systems of the Financial Services Directorate due to legal amendments for reforming the Cypriot Economy. In addition, the Organisation developed a new, upgraded website (www.anad.org.cy) to facilitate visitors in finding useful information for the HRDA and its activities. Furthermore, new hardware was purchased.

δημιουργία νέας αναβαθμισμένης Ιστοσελίδας (www.anad.org.cy) με κυρίαρχο στόχο τη διευκόλυνση του επισκέπτη στην εξεύρεση πληροφοριών για την Αρχή και τις δραστηριότητες της. Επίσης έγινε αγορά νέου εξοπλισμού πληροφορικής.

Στελέχωση ΑνΑΔ

Κατά το 2011 πληρώθηκαν οι ακόλουθες κενές θέσεις: 1 θέση Ανώτερου Λειτουργού Πληροφορικής, 1 θέση Λογιστή, 1 θέση Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού, 1 θέση Ανώτερης Στενογράφου, 1 θέση Ανώτερου Γραμματειακού Λειτουργού, 1 θέση Γραμματειακού Λειτουργού και 1 θέση Επιθεωρητή Λογαριασμών. Πρόσθετα, άρχισαν οι διαδικασίες για πλήρωση 1 θέσης Λειτουργού Οικονομικών Υπηρεσιών.

Κατάρτιση προσωπικού ΑνΑΔ

Κατά το 2011, διατέθηκαν από τον Οργανισμό συνολικά 880 ανθρωπόωρες για συμμετοχή του προσωπικού της Αρχής σε επιμορφωτικά προγράμματα/σεμινάρια στην Κύπρο.

Επίσης, εγκρίθηκαν 4 νέες χορηγίες για απόκτηση: 3 μεταπτυχιακών τίτλων επιπέδου Μάστερ στον τομέα «MBA» και 1 μεταπτυχιακού τίτλου επιπέδου Μάστερ στον τομέα «MSc in Psychology of Work». Πρόσθετα, συνεχίστηκε η υλοποίηση μίας χορηγίας για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου επιπέδου Μάστερ στον τομέα: «MBA in Information Technology Management».

Δημοσιότητα

Σε συνεργασία με το Σύμβουλο Δημοσίων Σχέσεων της Αρχής, συνεχίστηκε η υλοποίηση του τριετούς πλάνου Επικοινωνιακής Στρατηγικής του Οργανισμού, για την περίοδο 2010-2013 μέσα από σειρά συγκεκριμένων μέτρων και δράσεων. Η βασική επιδίωξη της στρατηγικής αυτής εστιάζεται στο τρίπτυχο Προβολή - Ενημέρωση - Εξυπηρέτηση και εκφράζει τη νέα προσέγγιση του Οργανισμού η οποία διαλαμβάνει το «περπάτημα» της ΑνΑΔ μέσα στον κόσμο των επιχειρήσεων, των εργαζομένων και του κοινού γενικότερα.

Προς επίτευξη των στόχων της Στρατηγικής αυτής, η Αρχή κατά το 2011 ανέπτυξε ποικιλόμορφες δράσεις προβολής και δημοσίων σχέσεων όπως δημοσιογραφικές διασκέψεις, συμμετοχές σε εκθέσεις, χορηγίες εκδηλώσεων, συνεντεύξεις σε ραδιοσταθμούς, παρουσιάσεις σε τηλεοπτικούς σταθμούς, διαλέξεις, δημοσιεύσεις άρθρων, ανακοινώσεων και δελτίων τύπου σε περιοδικά και εφημερίδες. Συγκεκριμένα:

- Η Αρχή συνέχισε και κατά το 2011 τις ενέργειες προβολής και ενημέρωσης για τις δραστηριότητες της με έμφαση στο Ειδικό Σχέδιο Πρόληψης-Σχέδιο Δράσης για συμβολή στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων από την παγκόσμια οικονομική κρίση στην απασχόληση και



Personnel Recruitment

During 2011 the following vacant posts were filled: 1 position of Senior Information Technology Officer, 1 position of Accountant, 1 position of Human Resource Director, 1 position of Senior Stenographer, 1 position of Senior Clerical Officer, 1 position of Clerical Officer and 1 position of Accounts Supervisor. Additionally, the procedures have started for the filling of 1 position of Financial Services Officer.

Personnel Training and Development

During 2011, the Organisation allocated a total of 880 man-hours for the participation of its staff in training programmes/seminars in Cyprus.

In addition, 4 new sponsorships were approved for the acquisition of: 3 Master's degrees, post-graduate level on MBA, and one Master's degree, post-graduate level on "MSc in Psychology of Work". Furthermore, the sponsorship for the acquisition of a Master's degree, post-graduate level on "MBA in Information Technology Management" continued.

Publicity

In cooperation with the Organisation's Public Relations Consultant, the HRDA's Communication Strategy for 2010-2013 continued, through a series of specific actions. The basic strategic aim of the Communication Strategy is focused on Promotion-Information-Servicing and it expresses the new approach of the Organisation which considers HRDA's existence in the world of enterprises, employees and public in general.

In order to achieve the goals of this new Strategy, during 2011, HRDA developed diverse promotion and public relation actions, like press conferences, participation to fairs, sponsoring events, interviews to radio stations, presentations to television channels, lectures, publication of articles, announcements and press releases in magazines and newspapers. Specifically:

την ανεργία. Μεταξύ άλλων, συνεχίστηκε η καταχώριση διαφημίσεων στα εκφραστικά όργανα των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς και σε άλλα έντυπα.

- Το Σχέδιο Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Απόφοιτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, το οποίο αποτελεί σημαντικό μέρος της δέσμης δράσεων του Ειδικού Σχεδίου Πρόληψης-Σχεδίου Δράσης για αντιμετώπιση των επιπτώσεων της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, επιλέχθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ως παράδειγμα βέλτιστης πρακτικής, στο πλαίσιο του Προγράμματος Αμοιβαίας Μάθησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με θέμα «Διευκόλυνση της Μετάβασης από την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στην Ποιοτική Εργασία». Το συγκεκριμένο Σχέδιο, παρουσιάστηκε σε συνάντηση που διοργάνωσε η ΑνΑΔ σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το διήμερο 20-21 Οκτωβρίου 2011, σε ξενοδοχείο της Λάρνακας. Στη συνάντηση έλαβαν μέρος εκπρόσωποι από 12 κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Βέλγιο, Πορτογαλία, Τσεχία, Βουλγαρία, Εσθονία, Ελλάδα, Κύπρος, Σερβία και Σλοβενία) και εκπρόσωποι της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

- Για τις συγκεκριμένες δράσεις που προωθούνται στο πλαίσιο του Ειδικού Σχεδίου Πρόληψης-Σχεδίου Δράσης, η Αρχή προχώρησε, κατά τη διάρκεια του έτους που επισκοπείται, στην εκτύπωση και διάθεση αναθεωρημένου ενημερωτικού και διαφημιστικού υλικού όπου αυτό κρίθηκε αναγκαίο.

- In 2011, the Publicity Campaign of the HRDA continued, with special emphasis on the Special Prevention Scheme-Action Plan that contributes to confronting the effects of the world economic crisis on employability and unemployment. Amongst others, advertisements were placed in trade and employers unions' leaflets, as well as in other advertising leaflets.

- The Scheme for the job placement and training of Unemployed Tertiary – Education Graduates, which is an important part of the Special Prevention Scheme – Action Plan for confronting the effects of the world economic crisis, was chosen by the European Commission as best practice within the framework of the Mutual Learning Programme of the EU "Facilitating Transition from Tertiary Education to full-time Quality Jobs". The Scheme was presented at a meeting held by the HRDA in cooperation with the EU on 20-21 October 2011 at a hotel in Larnaca. At the meeting 12 Member States were represented (Germany, United Kingdom, Ireland, Belgium, Portugal, Czech Republic, Bulgaria, Estonia, Greece, Cyprus, Serbia and Slovenia), as well as European Commission representatives.

- For the specific actions which are promoted by the Special Scheme - Action Plan, the HRDA, carried out, during the year under review, the printing and disposal of revised information and promotional material.



- Στις 29 Μαρτίου 2011, διοργανώθηκε στην αίθουσα εκδηλώσεων της ΑνΑΔ, Δημοσιογραφική Διάσκεψη για παρουσίαση των πεπραγμένων του 2010 και των Αποτελεσμάτων της Αξιολόγησης των Επιδράσεων του

- On 29th March 2011, a Press Conference was held at HRDA's conference room during which HRDA's achievements for 2010 were presented as well as the results of the evaluation of the impact of the Special

Ειδικού Σχεδίου Πρόληψης–Σχεδίου Δράσης της ΑνΑΔ στο Ανθρώπινο Δυναμικό και στις Επιχειρήσεις της Κύπρου 2009 – 2010. Στη διάσκεψη παρέστη και απύθηνε χαιρετισμό η Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κυρία Σωτηρούλα Χαραλάμπους.

- Με σκοπό την αποτελεσματικότερη ενημέρωση και εξυπηρέτηση των ανέργων και του κοινού γενικότερα συνεχίστηκε η λειτουργία του Γραφείου Εξυπηρέτησης του Κοινού στο ισόγειο του κτηρίου της ΑνΑΔ και του πρόσθετου χώρου υποδοχής για παραλαβή αιτήσεων για συμμετοχή στα σχέδια της Αρχής και παροχή επιπλέον τηλεφωνικής εξυπηρέτησης. Μέσα στην τριετία 2009–2011, το Γραφείο εξυπηρέτησε συνολικά 17.714 ενδιαφερόμενους, 8.244 από επιχειρήσεις και 9.470 ως άτομα.

- Αναγνωρίζοντας τη σημασία και συμβολή του θεσμού του Χορηγού (sponsor) στην προσπάθεια επέκτασης και βελτίωσης της αναγνωρισιμότητας της εικόνας της καθώς και στην περαιτέρω προβολή του ρόλου και του έργου της, η Αρχή ενέργησε, στη βάση του εγκεκριμένου από το Διοικητικό της Συμβούλιο Πλαισίου Πολιτικής Επιχορήγησης, ως χορηγός του Συνεδρίου «Annual Hairdressing Forum 2011».

- Ειδική συνάντηση της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ) με τα Ιδρύματα Κατάρτισης της Κύπρου, πραγματοποιήθηκε το Μάρτιο του 2011, στην Αίθουσα Εκδηλώσεων της Αρχής. Στη συνάντηση, στην οποία παρευρέθηκαν εκατόν περίπου εκπρόσωποι Ιδρυμάτων Κατάρτισης, έγινε ενημέρωση για τις νέες δράσεις που υλοποιεί η ΑνΑΔ και συγκεκριμένα: το Σχέδιο Ενίσχυσης Υποδομών και Συστημάτων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, το Σχέδιο Προώθησης της Καινοτομίας στην Κατάρτιση και Ανάπτυξη του

Prevention Scheme–Action Plan of HRDA on the human resource and enterprises of Cyprus. The press conference was attended by the Minister of Labour and Social Insurance Mrs Sotiroula Charalambous.

- The Public Service Office on HRDA's ground floor continued its operation for providing information to the unemployed and the general public. On the ground floor there is also an additional space recruited with officers who receive applications for participation in HRDA's Schemes and provide additional telephone Service. During the years 2009–2011, the Office has served 17.714 interested persons, 8.244 from business and 9.470 individuals.

- Recognising the importance and contribution of sponsoring, the HRDA, within the framework of its effort for the improvement of its recognisability and the promotion of its role and work, sponsored the Conference "Annual Hairdressing Forum 2011", on the basis of the approved by its Board of Governors Framework of Sponsorship Policy.

- A special meeting between the HRDA and Training Institutions was held in March 2011, at HRDA's Conference Room. At the meeting which was attended by approximately 100 training institutions representatives, information was provided for the new Schemes that the HRDA promotes, namely: the Scheme for the Enhancement of Infrastructures and Systems for the Development of Human Resource and the Scheme for Innovation in Training and Development of the Human Resource. In addition, the Study: "Identification of Green Skills Needs in the Cyprus Economy 2010 – 2013" and the Special Action Plan for the Promotion of Green Skills in the Economy of Cyprus were presented.



Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και παρουσίαση της Μελέτης «Εντοπισμός Αναγκών σε Πράσινες Δεξιότητες στην Κυπριακή Οικονομία 2010-2013» και του Ειδικού Σχεδίου Δράσης για την Προώθηση των Πράσινων Δεξιοτήτων στην Κυπριακή Οικονομία.



- Πρόσθετα, προβολή και προώθηση συγκεκριμένων Σχεδίων και δραστηριοτήτων της Αρχής έγινε μέσω της παρουσίας της σε εξειδικευμένες εκθέσεις, συγκεκριμένες εκδηλώσεις ή ημερίδες ενημέρωσης. Κατά τη διάρκεια του 2011, η Αρχή συμμετείχε, με δικό της περίπτερο, σε 3 εκθέσεις, στη 18η Διεθνή Εκπαιδευτική Έκθεση, στην «Έκθεση Προϊόντων και Υπηρεσιών» του ΠΑΣΥΞΕ και στην «Έκθεση Σταδιοδρομίας 2011» του Πανεπιστημίου Κύπρου. Επίσης ήταν παρούσα σε εκδηλώσεις φοιτητικών οργανώσεων και του Οργανισμού Νεολαίας Κύπρου.

- Επίσης, η Αρχή πραγματοποίησε την καθιερωμένη βράβευση ομάδας φοιτητών του Πανεπιστημίου Κύπρου με την καλύτερη μελέτη σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού. Το βραβείο, ύψους 2.500 Ευρώ, απονεμήθηκε από την Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου της ΑνΑΔ σε ειδική τελετή που οργάνωσε το Πανεπιστήμιο Κύπρου τον Ιούνιο του 2011.

- Για την καλύτερη ενημέρωση και αξιοποίηση από τις επιχειρήσεις, τους εργαζόμενους και τους ανέργους του Ειδικού Σχεδίου Δράσης για την Προώθηση των Πράσινων Δεξιοτήτων στην Κυπριακή Οικονομία, προωθήθηκαν διάφορες ενέργειες προβολής και δημοσιότητας όπως, μεταξύ άλλων, σύναξη με αρμόδιους κυβερνητικούς και κοινωνικούς εταίρους, καθώς και επαρχιακές συναντήσεις με Επιχειρήσεις. Πρόσθετα, η Αρχή προχώρησε στην εκτύπωση και διάθεση σχετικού ενημερωτικού εντύπου που διανεμήθηκε στις επιχειρήσεις και είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα της Αρχής.

- In addition, promotion of specific Schemes and activities of the HRDA was achieved through its presence in specialised exhibitions. During 2011 the HRDA participated with its own stand in 3 Exhibitions: 18th International Education Fair, "Products and Services" of the Pancyprian Hotel Association, "Career Exhibition 2011" of the University of Cyprus. In addition, the HRDA was present at student organisation's events as well as at events of the Youth Board of Cyprus.



- The HRDA carried out the established awarding of a group of University of Cyprus Students with the best study in human resources. The prize of €2.500 was awarded by the Chairperson of the Board of Governors of the HRDA in a special ceremony organised by the University of Cyprus in June 2011.

- For more awareness and utilisation by enterprises, employed and unemployed of the Special Action Plan for the Promotion of Green Skills in the Economy of Cyprus, various promotional activities were carried out, as for example, amongst others, meetings with competent governmental and social partners, as well as district meetings with enterprises. In addition, the HRDA has printed and disposed to enterprises information material which can also be found on HRDA's website.

Διεθνείς Σχέσεις

Συνολικά, κατά το 2011, η Αρχή συμμετέσχε σε 10 συνέδρια, σεμινάρια, εργαστήρια, συναντήσεις, φόρουμ, τα περισσότερα από τα οποία είχαν ως άμεσο διοργανωτή την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ή φορείς της, όπως η Ουγγρική και η Πολωνική Προεδρία, το CEDEFOP (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης) και το ILO (Διεθνής Οργανισμός Εργασίας). Όλες οι διοργανώσεις, στις οποίες εκπροσωπήθηκε η Αρχή, πραγματοποιήθηκαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Σημειώνεται ιδιαίτερα η εκπροσώπηση της Αρχής σε συνεδρίες και συναντήσεις επιτροπών, δικτύων και άλλων φορέων της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε θέματα των αρμοδιοτήτων της. Σε πολλές περιπτώσεις η εκπροσώπηση της Αρχής αποτελεί και την επίσημη εκπροσώπηση της Κύπρου, όπως στο DGVT Group (Ομάδα Γενικών Διευθυντών οργανισμών υπεύθυνων για την επαγγελματική κατάρτιση), στο οποίο ο Γενικός Διευθυντής της Αρχής είναι ένας από τους δύο επίσημους εκπρόσωπους της Κύπρου.

ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ ΑνΑΔ

Ευρωπαϊκό Δίκτυο ReferNet

Μέσα στο 2011 συνεχίστηκε η συνεισφορά της ΑνΑΔ, ως του Εθνικού Συντονιστή της Κοινοπραξίας του ReferNet στην Κύπρο. Το ReferNet είναι Ευρωπαϊκό Δίκτυο που δημιουργήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop). Μέσω του δικτύου παρέχεται συνεχής ενημέρωση αναφορικά με τις πολιτικές και τις εξελίξεις στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η Κοινοπραξία ReferNet Κύπρου, μέσα στο 2011, ετοίμασε εκθέσεις για το Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Κύπρο, καθώς και για τις Δεξιότητες στον Τομέα των Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας. Οι υπόλοιπες εργασίες της Κοινοπραξίας αφορούσαν τη συλλογή και καταχώριση στοιχείων και πληροφοριών σε ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων καθώς και τη διάχυση και προώθηση πληροφοριών για τις δραστηριότητες του ReferNet. Όλες οι πληροφορίες για το ReferNet και τις δραστηριότητες της Κοινοπραξίας στην Κύπρο περιέχονται στην ειδικά σχεδιασμένη ιστοσελίδα του ReferNet Κύπρου (www.refernet.org.cy).

International Relations

During 2011, the HRDA participated in overall in 10 conferences, seminars, workshops, meetings, forums, most of which had the European Commission or its bodies as direct organisers, such as the Hungarian and Polish Presidency of the EU, the CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) and the ILO (International Labour Organisation). All of the events in which the HRDA participated in, took part in the European Union.

The HRDA's representation in sessions and committees' meetings, networks and other bodies of the European Union in its field is particularly noted. In many cases, the representation of HRDA constitutes the official representation of Cyprus, as in DGVT Group (Group of General Directors of bodies responsible for the vocational training), in which HRDA's Director General is one of the two official representatives of Cyprus.

INTERNATIONAL HRDA's COLLABORATIONS



ReferNet European Network

During 2011, HRDA's contribution as the National Coordinator of the ReferNet Consortium in Cyprus was continued. ReferNet is a European Network established by the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). Through the Network, a constant updating is provided, regarding the policies and developments in the field of vocational education and training in all the nations of the European Union.

The Cyprus ReferNet Consortium, during 2011, prepared reports, on the Vocational Education and Training System in Cyprus as well as on Skills on Renewable Energy Sources field. Other activities of the consortium concern the collection and documentation of data and information in electronic databases and the dissemination and promotion of information for the activities of ReferNet. Information about ReferNet and the activities of the Consortium in Cyprus is contained in the specially designed website of ReferNet Cyprus (www.refernet.org.cy).

Κατάλογος Προσωπικού 2011

Staff List in 2011

Γενική Διεύθυνση

Γενικός Διευθυντής
Δρ Γιώργος Όξινος

Εσωτερικός Ελεγκτής
Κυριάκος Ιορδάνου

Ανώτερος Λειτουργός Πληροφορικής
Δημήτρης Παντελής

Πρώτη Στενογράφος
Νίκη Καρτσιούλη

Διεύθυνση Έρευνας και Προγραμματισμού

Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού
Ξενοφών Μιχαηλίδης

Ανώτεροι Λειτουργοί Ανθρώπινου Δυναμικού
Γιώργος Σιεκκερής
Γιάννης Μουρουζίδης

Λειτουργοί Ανθρώπινου Δυναμικού 1ης Τάξης
Ζήνα Γαβριηλίδη
Κυριάκος Κυριάκου
Κωνσταντίνα Κυριάκου -Λιβέρη

Λειτουργοί Ανθρώπινου Δυναμικού

Ελισάβετ Βούλγαρη-Ιωάννου
Γιάννα Κορέλλη
Στέλιος Μυτίδης
Μαρία Πετρίδου
Κωνσταντίνος Παναγιώτου
Αλέξης Ιωάννου
Ελένη Θεμιστοκλέους
Χριστάκης Χριστοφή
Σάββας Καρναβέλιος

Ανώτερη Στενογράφος
Αγάθη Τουμπούρη

Διεύθυνση Υπηρεσιών Κατάρτισης

Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού
Γιώργος Παναγιώτης

Ανώτεροι Λειτουργοί Ανθρώπινου Δυναμικού
Πανίκος Λασέττας
Γεώργιος Σταυρίδης
Σάββας Προκοπίδης

Directorate General

Director General
Dr George Oxinos

Internal Auditor
Kyriacos Iordanou

Senior Information Technology Officer
Demetris Panteli

First Stenographer
Niki Kartsiouli

Research and Planning Directorate

Director
Xenophon Michaelides

Senior Human Resource Officers
George Siekkeris
Yiannis Mourouzides

Human Resource Officers 1st grade
Zena Gavrielides
Kyriacos Kyriacou
Constantina Kyriacou -Liveri

Human Resource Officers

Elisavet Voulgari-Ioannou
Yianna Korelli
Stelios Mytides
Maria Petridou
Constantinos Panayiotou
Alexis Ioannou
Eleni Themistokleous
Christakis Christofi
Savvas Karnavelias

Senior Stenographer
Agathi Toumbouri

Training Directorate

Director
George Panayides

Senior Human Resource Officers
Panicos Lasettas
George Stavrides
Savvas Procopides

Λειτουργοί Ανθρώπινου Δυναμικού 1ης Τάξης

Πάμπος Γιωργάκης
Γρηγόρης Δημητρίου
Ιωάννης Ζένιος
Ελευθερία Χριστοδούλου
Κυριάκος Παπαγιάννης
Πάνικος Δρουσιώτης
Δάφνη Συμεωνίδου
Αικατερίνη Μουρουζίδη
Παρασκευή Τοφίδου

Λειτουργοί Ανθρώπινου Δυναμικού

Γρηγόρης Τσαγγαρίδης
Άβιβος Παπαγεωργίου
Χρίστος Τζάμας
Πάολα Παπαφιλίππου-Πιτάλη
Ειρήνη Χαράκη
Μαρία Χριστοφόρου
Ξένια Παπαδήμα
Στέλλα Φιλίππου
Νάντια Τοφαρίδου
Γεωργία Κλεοβούλου
Λένα Ιωάννου
Πηνελόπη Χριστοφόρου
Χαράλαμπος Χαραλάμπους
Μαρίνος Αριστοτέλους
Έρμος Στεφανή
Μαρίνος Μούσκος
Θεόδωρος Αντωνιάδης
Αντρέας Ζινιέρης
Άριστος Θεοχάρους
Βασίλης Όξινος
Μάριος Παναγίδης
Κλεάνθης Γαβριελίδης

Πρώτος Λειτουργός

Μόνικα Ιωάννου-Ανδρέου

Λειτουργός Α'

Μαρία Τσιελεπή

Στενογράφος

Ροδούλα Κατσελλή

Γραμματειακός Λειτουργός

Δημήτρης Τριμιθιώτης

Βοηθοί Γραμματειακοί Λειτουργοί

Ελένη Χαρή
Μαρούλα Μιλτιάδους
Γιόλα Κάρουλα
Κλαίρη Ευθυμίου
Χαρά Κώστα
Έμμα Μιλτιάδους
Χάρις Κυριακίδου

Human Resource Officers 1st grade

Pambos Georghakis
Gregoris Demetriou
Ioannis Zenios
Eleftheria Christodoulou
Kyriakos Papayiannis
Panicos Droushiotis
Daphne Symeonidou
Aikaterini Mourouzidi
Paraskevi Tofidou

Human Resource Officers

Gregoris Tsangarides
Avivos Papageorgiou
Christos Tzamas
Paola Papaphilippou-Pittali
Ireni Haraki
Maria Christoforou
Xenia Papadema
Stella Philippou
Nadia Tofaridou
Georgia Kleouvoulou
Lena Ioannou
Penelope Christoforou
Charalambos Charalambous
Marinos Aristotelous
Ermos Stefani
Marinos Mouskos
Theodoros Antoniadis
Andreas Zinieris
Aristos Theocharous
Vasilis Oxinos
Marios Panayides
Kleanthis Gavrielides

Principal Officer

Monica Ioannou-Andreou

Officer A'

Maria Tsielepi

Stenographer

Rodoula Katselli

Clerical Officer

Demetris Trimithiotis

Assistant Clerical Officers

Eleni Hari
Maroula Miltiadous
Yiola Karoula
Cleri Efthimiou
Chara Costa
Emma Miltiadou
Haris Kyriakidou

Διεύθυνση Διοίκησης και Προσωπικού
Διευθυντής Διοίκησης και Προσωπικού
Νίκος Κωνσταντίνου

Ανώτερος Λειτουργός Διοίκησης και Προσωπικού
Δρ Γιώργος Κυθραιώτης

Λειτουργοί Διοίκησης και Προσωπικού 1ης Τάξης
Γιώργος Κυριακίδης
Λεωνίδας Λεωνίδου

Λειτουργοί Διοίκησης και Προσωπικού
Λιάνα Χριστοδουλίδου
Ελένη-Χριστιάνα Πρωτοπαπά
Μαρία Καϊλή

Ανώτερος Γραμματειακός Λειτουργός
Μαρία Χρίστου

Γραμματειακοί Λειτουργοί
Αγγέλα Γιωρκάτζη
Ουρανία Αντωνίου

Βοηθοί Γραμματειακοί Λειτουργοί
Χριστίνα Σμυρίλλη
Γεωργία Γιάνναρου
Μιράντα Νικολοπούλου

Βοηθοί Γραφείου
Ρένος Γεωργίου
Πάνος Παναγή

Τηλεφωνητής
Παναγιώτης Παναγίδης

Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών
Διευθυντής Οικονομικών Υπηρεσιών
Σπύρος Σπύρου

Λογιστής
Άντρη Κωνσταντίνου

Λειτουργοί Οικονομικών Υπηρεσιών
Χρυστάλλα Ηλία
Ηλιάννα Γιώρκαλλου
Γιώργος Γιωργαλλής
Αντρέας Μαυρίδης
Νατάσα Χατζημιχαήλ

Επιθεωρητής Λογαριασμών
Δέσποινα Αριστοτέλους

Λογιστικός Λειτουργός 1ης Τάξης
Μαρία Χαραλάμπους

Βοηθοί Γραμματειακοί Λειτουργοί
Άννα Ιωάννου
Ελένη Κάσινου
Παρασκευή Χρίστου

Administration & Personnel Directorate
Director
Nicos Constantinou

Senior Administration & Personnel Officer
Dr George Kythreotis

Administration & Personnel Officers 1st grade
George Kyriakides
Leonidas Leonidou

Administration & Personnel Officers
Liana Christodoulides
Eleni-Christiana Protopapa
Maria Kaili

Senior Clerical Officer
Maria Christou

Clerical Officers
Angela Giorkadji
Ourania Antoniou

Assistant Clerical Officers
Christina Smyrilli
Georgia Yiannarou
Miranda Nikolopoulou

Office Assistants
Renos Georghiou
Panos Panayi

Telephonist
Panayiotis Panayides

Financial Services Directorate
Director
Spyros Spyrou

Accountant
Andri Constantinou

Financial Services Officers
Chrystalla Elia
Eliana Giorkallou
George Giorgallis
Andreas Mavrides
Natasa Hadjimichael

Accounts Supervisor
Despina Aristotelous

Accounting Officers 1st grade
Maria Charalambous

Assistant Clerical Officers
Anna Ioannou
Eleni Kasinou
Paraskevi Christou

Οικονομική Έκθεση και Οικονομικές Καταστάσεις

Financial Report and Financial Statements

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Τα αποτελέσματα του έτους παρουσιάζουν έλλειμμα από εργασίες ύψους €5,97εκ. έναντι πλεονάσματος €0,33εκ. του προηγούμενου έτους. Τα έσοδα από εργασίες παρουσίασαν αύξηση 7,8% και έφθασαν τα €30,21εκ., ενώ τα έξοδα από εργασίες ανήλθαν στα €36,18εκ. παρουσιάζοντας αύξηση €8,48εκ. ή 30,6%. Τα καθαρά χρηματοδοτικά έσοδα αυξήθηκαν κατά 13,0% και έφθασαν τα €1,36εκ. Το έλλειμμα για το έτος ανήλθε στα €4,61εκ. έναντι πλεονάσματος €1,53εκ. του προηγούμενου έτους.

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ

FINANCIAL REPORT

RESULTS

The results for the year exhibit a deficit from operations of €5,97m. compared to a surplus of €0,33m. of the previous year. Income from operations increased by 7,8% and reached €30,21m., whereas operating expenses surged to €36,18m. showing an increase of €8,48m. or 30,6%. Net finance income increased by 13,0% reaching €1,36m. Deficit for the year surged to €4,61m. compared to a surplus of €1,53m. of the previous year.

FINANCIAL INDICATORS

	2011	2010	2009
Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού προς Σύνολο Εσόδων από εργασίες Human Resource Development Levy to Total Income from operations	89,3%	94,5%	99,1%
Άλλα Έσοδα προς Σύνολο Εσόδων από εργασίες Other Income to Total Income from operations	10,7%	5,5%	0,9%
Δαπάνες Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού προς Σύνολο Εξόδων από εργασίες Human Resource Development Expenses to Total Expenses from operations	75,4%	68,1%	58,9%
Έξοδα Προσωπικού προς Σύνολο Εξόδων από εργασίες Personnel Expenses to Total Expenses from operations	20,4%	25,7%	31,8%
Άλλα Έξοδα προς Σύνολο Εξόδων από εργασίες Other Expenses to Total Expenses from operations	4,2%	6,2%	9,3%
Δαπάνες Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού προς Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Human Resource Development Expenses to Human Resource Development Levy	101,0%	71,3%	49,6%

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

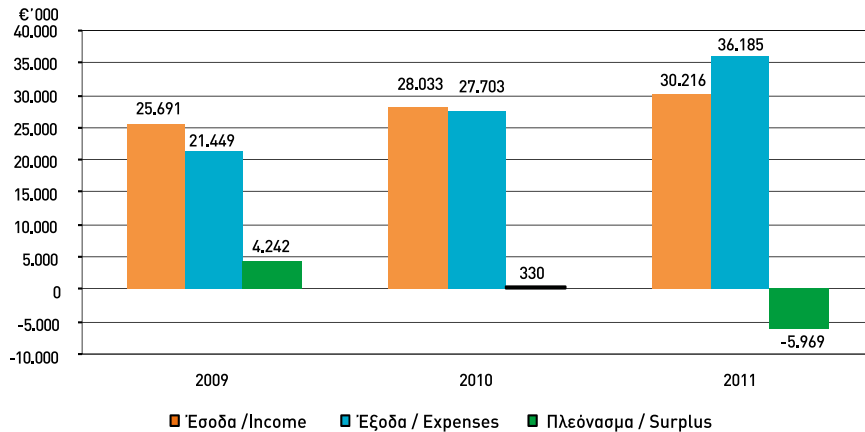
Το συσσωρευθέν αποθεματικό μειώθηκε από €37,44εκ. σε €32,82εκ., ενώ τα περιουσιακά στοιχεία μειώθηκαν από €59,93εκ. σε €56,86εκ.

FINANCIAL POSITION

The accumulated reserve decreased from €37,44m. to €32,82m., whereas the total assets decreased from €59,93m. to €56,86m.

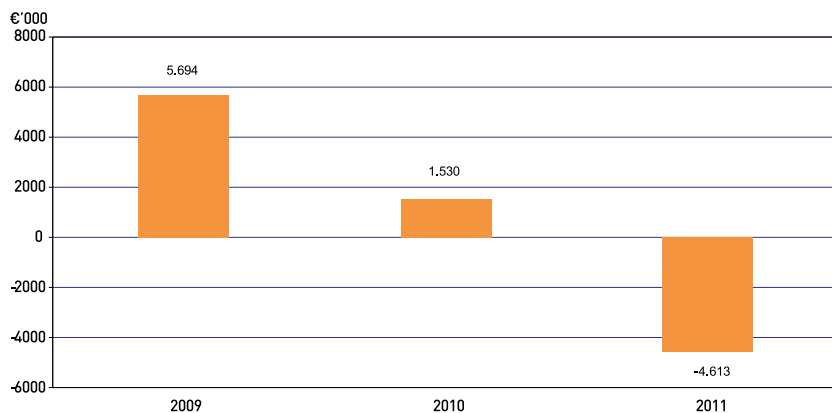
Έσοδα, Έξοδα και Πλεόνασμα από εργασίες

Income, Expenses and Surplus from operations



Πλεόνασμα / (Έλλειμμα) Έτους

Surplus / (Deficit) for the year





Οικονομικές Καταστάσεις

Financial Statements

Περιεχόμενα | Contents

58	Έκθεση Γενικού Ελεγκτή της Δημοκρατίας	58	Report of the Auditor General of the Republic
60	Κατάσταση Συνολικών Εισοδημάτων	61	Statement of Comprehensive Income
62	Κατάσταση Οικονομικής Θέσης	63	Statement of Financial Position
64	Κατάσταση Μεταβολών στα Αποθεματικά	65	Statement of Changes in Reserves
66	Καταστάσεις Ταμειακών Ροών	67	Statements of Cash Flow
68	Σημειώσεις στις Οικονομικές Καταστάσεις	68	Notes to Financial Statements

Έκθεση Γενικού Ελεγκτή της Δημοκρατίας

Report of the Auditor General of the Republic

Έχω ελέγξει τις συνημμένες οικονομικές καταστάσεις της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, οι οποίες αποτελούνται από την κατάσταση οικονομικής θέσης στις 31 Δεκεμβρίου 2011, τις καταστάσεις συνολικών εισοδημάτων, μεταβολών στα αποθεματικά και ταμειακών ρών του έτους που έληξε την ημερομηνία αυτή, καθώς και περίληψη σημαντικών λογιστικών πολιτικών και λοιπές επεξηγηματικές πληροφορίες.

Ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου για τις Οικονομικές Καταστάσεις

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι υπεύθυνο για την κατάρτιση οικονομικών καταστάσεων που δίνουν αληθινή και δίκαιη εικόνα σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Αναφοράς όπως αυτά υιοθετήθηκαν από την Ευρωπαϊκή Ένωση και τις απαιτήσεις του περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμου και για εκείνες τις εσωτερικές δικλίδες που το Διοικητικό Συμβούλιο καθορίζει ως απαραίτητες, ώστε να καθίσταται δυνατή η κατάρτιση οικονομικών καταστάσεων απαλλαγμένων από ουσιώδες σφάλμα, οφειλομένου είτε σε απάτη είτε σε λάθος.

Ευθύνη Γενικού Ελεγκτή

Η δική μου ευθύνη είναι να εκφράσω γνώμη επί αυτών των οικονομικών καταστάσεων με βάση τον έλεγχο μου. Έχω διενεργήσει τον έλεγχο μου σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Ελέγχου. Τα Πρότυπα αυτά απαιτούν να συμμορφώνομαι με κανόνες δεοντολογίας, καθώς και να σχεδιάζω και διενεργώ τον έλεγχο με σκοπό την απόκτηση λελογισμένης διασφάλισης για το εάν οι οικονομικές καταστάσεις είναι απαλλαγμένες από ουσιώδες σφάλμα.

Ο έλεγχος περιλαμβάνει τη διενέργεια διαδικασιών για την απόκτηση ελεγκτικών τεκμηρίων σχετικά με τα ποσά και τις γνωστοποιήσεις στις οικονομικές καταστάσεις. Οι επιλεγόμενες διαδικασίες βασίζονται στην κρίση του ελεγκτή, περιλαμβανομένης της εκτίμησης των κινδύνων ουσιώδους σφάλματος των οικονομικών καταστάσεων, οφειλομένου είτε σε απάτη είτε σε λάθος. Κατά τη διενέργεια αυτών των εκτιμήσεων κινδύνων, ο ελεγκτής εξετάζει τις εσωτερικές δικλίδες που σχετίζονται με την κατάρτιση οικονομικών καταστάσεων της οντότητας που δίνουν αληθινή και δίκαιη εικόνα, με σκοπό τον σχεδιασμό ελεγκτικών διαδικασιών κατάλληλων για τις περιστάσεις, αλλά όχι με σκοπό την έκφραση γνώμης επί της αποτελεσματικότητας των εσωτερικών δικλίδων της οντότητας. Ο έλεγχος περιλαμβάνει επίσης την αξιολόγηση της καταλληλότητας των λογιστικών

I have audited the accompanying financial statements of the Human Resource Development Authority of Cyprus which comprise the statement of financial position as at 31 December 2011 and the statements of comprehensive income, changes in reserves and cash flows for the year then ended, and a summary of significant accounting policies and other explanatory information.

Board of Governors' Responsibility for the Financial Statements

The Board of Governors is responsible for the preparation of financial statements that give a true and fair view in accordance with International Financial Reporting Standards as adopted by the European Union and the requirements of the Human Resource Development Law, and for such internal controls as the Board of Governors' determines is necessary to enable the preparation of financial statements that are free from material misstatement, whether due to fraud or error.

Auditor General's Responsibility

My responsibility is to express an opinion on these financial statements based on my audit. I conducted the audit in accordance with International Standards on Auditing. Those Standards require that I comply with ethical requirements and plan and perform the audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free from material misstatement.

An audit involves performing procedures to obtain audit evidence about the amounts and disclosures in the financial statements. The procedures selected depend on the auditor's judgment, including the assessment of the risks of material misstatement of the financial statements, whether due to fraud or error. In making those risk assessments, the auditor considers internal control relevant to the entity's preparation of financial statements that give a true and fair view in order to design audit procedures that are appropriate in the circumstances, but not for the purpose of expressing an opinion on the effectiveness of the entity's internal control. An audit also includes evaluating the appropriateness of accounting policies used and the reasonableness of accounting estimates made by the Board of Governors, as well as evaluating the overall presentation of the financial statements.

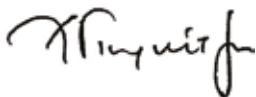
I believe that the audit evidence I have obtained is

πολιτικών που χρησιμοποιήθηκαν και του λελογισμένου των λογιστικών εκτιμήσεων που έγιναν από το Διοικητικό Συμβούλιο, καθώς και την αξιολόγηση της συνολικής παρουσίασης των οικονομικών καταστάσεων.

Πιστεύω ότι τα ελεγκτικά τεκμήρια που έχω αποκτήσει είναι επαρκή και κατάλληλα για να παράσχουν βάση για την ελεγκτική μου γνώμη.

Γνώμη

Κατά τη γνώμη μου, οι οικονομικές καταστάσεις δίνουν αληθινή και δίκαιη εικόνα της χρηματοοικονομικής θέσης της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στις 31 Δεκεμβρίου 2011, καθώς και της χρηματοοικονομικής της επίδοσης και των ταμειακών ροών της για το έτος που έληξε την ημερομηνία αυτή σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Αναφοράς όπως αυτά υιοθετήθηκαν από την Ευρωπαϊκή Ένωση και τις απαιτήσεις του περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμου.



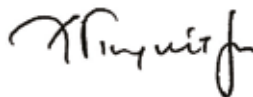
Χρυστάλλα Γιωρκάτζη
Γενικός Ελεγκτής
της Δημοκρατίας

Λευκωσία, 23 Ιουλίου 2012

sufficient and appropriate to provide a basis for my audit opinion.

Opinion

In my opinion, the financial statements give a true and fair view of the financial position of Human Resource Development Authority as at 31 December 2011 and of its financial performance and its cash flows for the year then ended in accordance with International Financial Reporting Standards as adopted by the European Union and the requirements of the Human Resource Development Law.



Chrystalla Georghadji
Auditor General
of the Republic

Lefkosia, 23 July 2012

Κατάσταση Συνολικών Εισοδημάτων για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2011

	σημ.	2011 €	2010 €
Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού	3	26.992.332	26.491.949
Έσοδα από Ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης		3.197.829	1.333.207
Άλλα Έσοδα	4	25.848	207.467
Σύνολο εσόδων		30.216.009	28.032.623
Αμοιβή Διοικητικού Συμβουλίου	5	15.283	12.096
Έξοδα Προσωπικού	6	7.368.799	7.106.784
Οδοιπορικά		13.322	14.837
Έξοδα Λειτουργίας Γραφείου	7	342.640	374.912
Διάφορα Έξοδα	8	636.089	819.907
Εγκαταστάσεις, Επιδιορθώσεις, Συντήρηση και Λειτουργία	9	140.491	130.766
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού	10	27.271.141	18.875.785
Αποσβέσεις περιουσιακών στοιχείων	11, 12	397.157	367.632
Σύνολο εξόδων		36.184.922	27.702.719
(Έλλειμμα)/Πλεόνασμα από εργασίες		(5.968.913)	329.904
Χρηματοδοτικά έσοδα – καθαρά	13	1.355.520	1.199.882
(Έλλειμμα)/Πλεόνασμα έτους		(4.613.393)	1.529.786
Λοιπά συνολικά εισοδήματα		-	-
Συνολικό (έλλειμμα)/Πλεόνασμα για το έτος		(4.613.393)	1.529.786

Οι σημειώσεις στις σελίδες 68 μέχρι 78 αποτελούν μέρος αυτών των οικονομικών καταστάσεων.

Statement of Comprehensive Income

for the year ended 31 December 2011

	note	2011 €	2010 €
Human Resource Development Levy	3	26.992.332	26.491.949
Income from European Union Funds		3.197.829	1.333.207
Other Income	4	25.848	207.467
Total income		30.216.009	28.032.623
Board of Governors Remuneration	5	15.283	12.096
Personnel Expenses	6	7.368.799	7.106.784
Traveling Expenses		13.322	14.837
Office Expenses	7	342.640	374.912
Sundry Expenses	8	636.089	819.907
Installations, Repairs, Maintenance and Operation	9	140.491	130.766
Human Resource Development	10	27.271.141	18.875.785
Depreciation of assets	11, 12	397.157	367.632
Total expenses		36.184.922	27.702.719
(Deficit)/Surplus from operations		(5.968.913)	329.904
Finance income – net	13	1.355.520	1.199.882
(Deficit)/Surplus for the year		(4.613.393)	1.529.786
Other items of comprehensive income		-	-
Total (deficit) / Surplus for the year		(4.613.393)	1.529.786

The notes on pages 68 to 78 form part of these financial statements.

Κατάσταση Οικονομικής Θέσης στις 31 Δεκεμβρίου 2011

	σημ.	2011 €	2010 €
Περιουσιακά στοιχεία			
Ακίνητα, εγκαταστάσεις και εξοπλισμός	11	3.742.810	3.930.745
Άυλα περιουσιακά στοιχεία	12	612.979	429.618
Επενδύσεις – κατοχή μέχρι τη λήξη	14	3.489.509	3.666.209
Καταθέσεις σε τράπεζες	15	26.030.000	20.469.977
Χρεώστες και προπληρωμές	16	2.965.917	5.258.762
Μετρητά και αντίστοιχα μετρητών	17	20.021.155	26.171.465
Σύνολο περιουσιακών στοιχείων		56.862.370	59.926.776
Υποχρεώσεις			
Σχέδιο Συντάξεων και Χορηγημάτων στους Υπαλλήλους	18	23.715.640	22.172.210
Πιστωτές και οφειλόμενα έξοδα	19	324.478	318.921
Σύνολο υποχρεώσεων		24.040.118	22.491.131
Αποθεματικά			
Συσσωρευθέν αποθεματικό		32.822.252	37.435.645
Σύνολο αποθεματικών		32.822.252	37.435.645
Σύνολο υποχρεώσεων και αποθεματικών		56.862.370	59.926.776



Νίκη Ματθαίου
Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου



Δρα Γιώργος Όξινης
Γενικός Διευθυντής


Ημερομηνία: 13 Ιουλίου 2012

Οι σημειώσεις στις σελίδες 68 μέχρι 78 αποτελούν μέρος αυτών των οικονομικών καταστάσεων.

Statement of Financial Position

at 31 December 2011

	note	2011 €	2010 €
Assets			
Property, plant and equipment	11	3.742.810	3.930.745
Intangible assets	12	612.979	429.618
Investments – held to maturity	14	3.489.509	3.666.209
Bank deposits	15	26.030.000	20.469.977
Debtors and prepayments	16	2.965.917	5.258.762
Cash and cash equivalents	17	20.021.155	26.171.465
Total assets		56.862.370	59.926.776
Liabilities			
Employees Pension and Gratuities Scheme	18	23.715.640	22.172.210
Creditors and accrued expenses	19	324.478	318.921
Total liabilities		24.040.118	22.491.131
Reserves			
Accumulated reserve		32.822.252	37.435.645
Total reserves		32.822.252	37.435.645
Total liabilities and reserves		56.862.370	59.926.776



Niki Mattheou
Chairperson Board of Governors



Dr George Oxinos
Director General

Date: 13 July 2012

The notes on pages 68 to 78 form part of these financial statements.

Κατάσταση Μεταβολών στα Αποθεματικά για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2011

	Συσσωρευθέν Αποθεματικό €
Υπόλοιπο 1 Ιανουαρίου 2010	35.905.859
Συνολικό πλεόνασμα για το έτος 2010	1.529.786
Υπόλοιπο 31 Δεκεμβρίου 2010	37.435.645
Συνολικό έλλειμμα για το έτος 2011	(4.613.393)
Υπόλοιπο 31 Δεκεμβρίου 2011	32.822.252

Οι σημειώσεις στις σελίδες 68 μέχρι 78 αποτελούν μέρος αυτών των οικονομικών καταστάσεων.

Statement of Changes in Reserves

for the year ended 31 December 2011

	<u>Accumulated Reserve</u> €
Balance 1 January 2010	35.905.859
Total surplus for the year 2010	1.529.786
Balance 31 December 2010	<u>37.435.645</u>
Total deficit for the year 2011	(4.613.393)
Balance 31 December 2011	<u>32.822.252</u>

The notes on pages 68 to 78 form part of these financial statements.

Καταστάσεις Ταμειακών Ροών

για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2011

	σημ.	2011 €	2010 €
Ροή μετρητών από εργασίες			
(Έλλειμμα)/Πλεόνασμα έτους		(4.613.393)	1.529.786
Αναπροσαρμογή για:			
Αποσβέσεις περιουσιακών στοιχείων	11, 12	397.157	367.632
Απόσβεση έκπτωσης επενδύσεων	4	(3.459)	(2)
Πλεόνασμα από εκποίηση περιουσιακών στοιχείων		-	(4.821)
Εισπρακτέους τόκους	13	(1.357.279)	(1.200.242)
		<u>(5.576.974)</u>	<u>692.353</u>
Εισφορές μελών για μεταβίβαση της σύνταξης		42.044	28.798
Επιβάρυνση για ωφελήματα αφυπηρέτησης	18	1.834.618	1.893.894
Συντάξεις και φιλοδώρηματα		(334.038)	(399.573)
Αποζημίωση για μεταφορά συνταξιοδοτικών ωφελημάτων		806	5.976
Μείωση/(Αύξηση) στους Χρεώστες και Προπληρωμές	16	2.212.989	(1.776.999)
Μείωση στους Πιστωτές και Οφειλόμενα Έξοδα	19	(14.365)	(92.676)
Καθαρή ροή μετρητών (για)/από εργασίες		<u>(1.834.920)</u>	<u>351.773</u>
Ροή μετρητών για επενδυτικές δραστηριότητες			
Αγορά περιουσιακών στοιχείων	11, 12	(392.583)	(156.015)
Εισπράξεις από πώληση περιουσιακών στοιχείων	11, 12	-	4.821
(Αγορά)/Αποπληρωμή Κρατικών Ονομαστικών Χρεογράφων Αναπτύξεως		(1.486.050)	854.301
Αποπληρωμή/(Αγορά) Χρεογράφων Ελληνικής Τράπεζας Δ.Ε. Λτδ	14	1.666.209	(87.019)
Αύξηση καταθέσεων σε τράπεζες	15	(5.560.023)	(3.370.662)
Τόκοι που εισπράχθηκαν		1.457.057	1.450.848
Καθαρή ροή μετρητών για επενδυτικές δραστηριότητες		<u>(4.315.390)</u>	<u>(1.303.726)</u>
Καθαρή μείωση μετρητών και αντίστοιχων μετρητών		<u>(6.150.310)</u>	<u>(951.953)</u>
Μετρητά και αντίστοιχα μετρητών στην αρχή της περιόδου	17	26.171.465	27.123.418
Μετρητά και αντίστοιχα μετρητών στο τέλος της περιόδου	17	<u>20.021.155</u>	<u>26.171.465</u>

Οι σημειώσεις στις σελίδες 68 μέχρι 78 αποτελούν μέρος αυτών των οικονομικών καταστάσεων.

Statements of Cash Flow

for the year ended 31 December 2011

	σημ.	2011 €	2010 €
Cash flow from operating activities			
(Deficit)/Surplus for the year		(4.613.393)	1.529.786
Adjustments for:			
Depreciation of assets	11, 12	397.157	367.632
Amortisation of investments differences	4	(3.459)	(2)
Surplus from disposal of fixed assets		-	(4.821)
Interest receivable	13	(1.357.279)	(1.200.242)
		<u>(5.576.974)</u>	<u>692.353</u>
Members contributions for transfer of pension		42.044	28.798
Charge for pension benefits	18	1.834.618	1.893.894
Pensions and gratuities paid		(334.038)	(399.573)
Compensation for transfer of pension benefits		806	5.976
Decrease/(Increase) in Debtors and Prepayments	16	2.212.989	(1.776.999)
Decrease in Creditors and Accruals	19	(14.365)	(92.676)
Net cash flow (for)/from operating activities		<u>(1.834.920)</u>	<u>351.773</u>
Cash flow for investing activities			
Purchase of assets	11, 12	(392.583)	(156.015)
Proceeds from disposal of fixed assets	11, 12	-	4.821
(Purchase)/Repayment of Government Registered Development Stock		(1.486.050)	854.301
Repayment/(Purchase) of Hellenic Bank Public Company Ltd Bonds	14	1.666.209	(87.019)
Increase in bank deposits	15	(5.560.023)	(3.370.662)
Interest received		1.457.057	1.450.848
Net cash flow for investing activities		<u>(4.315.390)</u>	<u>(1.303.726)</u>
Net decrease in cash and cash equivalents		<u>(6.150.310)</u>	<u>(951.953)</u>
Cash and cash equivalents at the beginning of the period	17	<u>26.171.465</u>	<u>27.123.418</u>
Cash and cash equivalents at the end of the period	17	<u>20.021.155</u>	<u>26.171.465</u>

Οι σημειώσεις στις σελίδες 68 μέχρι 78 αποτελούν μέρος αυτών των οικονομικών καταστάσεων.

Σημειώσεις στις Οικονομικές Καταστάσεις για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2011

1. ΙΔΡΥΣΗ ΚΑΙ ΚΥΡΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (η "Αρχή") είναι οργανισμός δημοσίου δικαίου που ιδρύθηκε το 1974 με την επωνυμία "Αρχή Βιομηχανικής Κατάρτισης Κύπρου". Το 1999 η επωνυμία της άλλαξε σε "Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου". Η λειτουργία της Αρχής διέπεται από τους περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμους του 1999 έως 2007. Τα γραφεία της Αρχής βρίσκονται στην Οδό Αναβύσσου 2, 2025 Στρόβολος, Τ.Θ. 25431, 1392 Λευκωσία.

Σκοπός της Αρχής είναι η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού σε όλες τις βαθμίδες και τομείς απασχόλησης μέσα στα πλαίσια και προτεραιότητες της εκάστοτε οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής της Δημοκρατίας.

2. ΛΟΓΙΣΤΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Οι κυριότερες λογιστικές αρχές που εφαρμόστηκαν στην ετοιμασία αυτών των οικονομικών καταστάσεων είναι οι εξής:

Δήλωση συμμόρφωσης

Οι οικονομικές καταστάσεις ετοιμάστηκαν σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Αναφοράς (ΔΠΧΑ) όπως αυτά υιοθετήθηκαν από την Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς και τις πρόνοιες των περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμων του 1999 έως 2007.

Βάση ετοιμασίας

Οι οικονομικές καταστάσεις ετοιμάστηκαν με βάση την αρχή του ιστορικού κόστους.

Νόμισμα λειτουργίας και παρουσίασης

Οι οικονομικές καταστάσεις παρουσιάζονται σε ευρώ (€), το οποίο είναι το επίσημο νόμισμα της Κυπριακής Δημοκρατίας από την 1η Ιανουαρίου 2008.

Υιοθέτηση νέων και αναθεωρημένων Διεθνών Προτύπων Χρηματοοικονομικής Αναφοράς

Κατά τη χρήση 2011, η Αρχή υιοθέτησε όλα τα νέα και αναθεωρημένα ΔΠΧΑ τα οποία σχετίζονται με τις εργασίες της και είναι εφαρμόσιμα για λογιστικές χρήσεις που αρχίζουν την 1η Ιανουαρίου 2011. Η υιοθέτηση αυτή δεν έχει επιφέρει σημαντικές αλλαγές στις λογιστικές πολιτικές της Αρχής.

Κατά την ημερομηνία έγκρισης αυτών των οικονομικών καταστάσεων, είχαν εκδοθεί από το Συμβούλιο Διεθνών Λογιστικών Προτύπων, πρότυπα και διερμηνείες που

δεν είχαν τεθεί ακόμη σε εφαρμογή. Μερικά από αυτά υιοθετήθηκαν από την Ευρωπαϊκή Ένωση και άλλα ακόμη. Το Διοικητικό Συμβούλιο αναμένει ότι η υιοθέτηση αυτών των προτύπων χρηματοοικονομικής αναφοράς σε μελλοντικές χρήσεις δεν θα έχει σημαντική επίδραση στις οικονομικές καταστάσεις της Αρχής.

Χρήση λογιστικών εκτιμήσεων και κρίσεων

Η ετοιμασία των οικονομικών καταστάσεων απαιτεί από τη Διεύθυνση την άσκηση κρίσης, να κάνει εκτιμήσεις και παραδοχές οι οποίες επηρεάζουν την εφαρμογή των λογιστικών αρχών και τα υπό αναφορά ποσά των περιουσιακών στοιχείων, υποχρεώσεων, εσόδων και εξόδων. Οι εκτιμήσεις και οι υποστηρίζουσες παραδοχές βασίζονται στην ιστορική εμπειρία και σε διάφορους άλλους παράγοντες, οι οποίοι πιστεύεται ότι είναι λογικοί υπό τις περιστάσεις. Τα πραγματικά αποτελέσματα μπορεί να διαφέρουν από αυτές τις εκτιμήσεις.

Οι εκτιμήσεις και υποστηρίζουσες παραδοχές θεωρούνται σε συνεχή βάση. Αναθεωρήσεις σε λογιστικές εκτιμήσεις αναγνωρίζονται στην περίοδο κατά την οποία η εκτίμηση αναθεωρείται, αν η αναθεώρηση επηρεάζει μόνο αυτή την περίοδο, ή την περίοδο της αναθεώρησης και μελλοντικές περιόδους αν η αναθεώρηση επηρεάζει τόσο την τρέχουσα όσο και μελλοντικές περιόδους.

Αναγνώριση εισοδημάτων

Τα εισοδήματα της Αρχής αναγνωρίζονται με βάση την αρχή των δεδουλευμένων εσόδων εκτός από τις πιο κάτω περιπτώσεις που αφορούν στην επιβολή και είσπραξη του Τέλους Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού:

(i) Δεν γίνεται πρόνοια για τις εισφορές εργοδοτών για το μισθολόγιο του Δεκεμβρίου που είναι καταβλητέο μέχρι 31 Ιανουαρίου του επόμενου χρόνου.

(ii) Δεν γίνεται πρόνοια για καθυστερημένες υποχρεώσεις εργοδοτών για καταβολή του Τέλους. Οι σχετικές εισπράξεις πιστώνονται τον χρόνο που πραγματοποιούνται.

Ακίνητα, εγκαταστάσεις και εξοπλισμός

Τα ακίνητα, εγκαταστάσεις και εξοπλισμός παρουσιάζονται στην τιμή κόστους μείον συσσωρευμένες αποσβέσεις. Στις προσθήκες περιουσιακών στοιχείων υπολογίζονται αποσβέσεις για ολόκληρο το χρόνο ανεξάρτητα από την ημερομηνία αγοράς, ενώ για τις εκποιήσεις δεν υπολογίζονται αποσβέσεις για το σχετικό έτος.

Οι ετήσιες επιβαρύνσεις υπολογίζονται με βάση τη μέθοδο σταθερής απόσβεσης ώστε το κόστος να διαγράφεται κατά τη διάρκεια της υπολογιζόμενης ωφέλιμης ζωής των διαφόρων περιουσιακών στοιχείων.

Τα ποσοστά αποσβέσεων είναι τα εξής:

Κτήρια	3%
Εξοπλισμός Γραφείου, Έπιπλα και Σκεύη	15%
Εξοπλισμός Ηλεκτρονικού Υπολογιστή	20%
Μηχανοκίνητα Οχήματα	20%
Εργαστηριακός και Εκπαιδευτικός Εξοπλισμός	15%

Για τη γη, καθώς και για τα έργα τέχνης για τα οποία δεν μπορεί να προσδιορισθεί ωφέλιμη ζωή, δεν γίνεται πρόβλεψη για αποσβέσεις.

Άυλα περιουσιακά στοιχεία

Τα άυλα περιουσιακά στοιχεία αποτελούνται από λογισμικά προγράμματα, τα οποία παρουσιάζονται στην τιμή κόστους μείον συσσωρευμένες αποσβέσεις. Η απόσβεση των λογισμικών προγραμμάτων υπολογίζεται με βάση τη μέθοδο σταθερής απόσβεσης ώστε το κόστος να διαγράφεται κατά τη διάρκεια της υπολογιζόμενης ωφέλιμης ζωής τους, που υπολογίζεται σε 5 χρόνια.

Στις προσθήκες λογισμικών προγραμμάτων υπολογίζονται αποσβέσεις για ολόκληρο τον χρόνο ανεξάρτητα από την ημερομηνία αγοράς, ενώ για τις εκποιήσεις δεν υπολογίζονται αποσβέσεις για το σχετικό έτος.

Χρεώστες και πιστωτές

Χρεώστες και πιστωτές λαμβάνονται υπόψη όταν υπάρχουν πραγματικά και αποδειγμένα στοιχεία της επιβάρυνσης.

Όφελήματα αφυπηρέτησης προσωπικού

Η Αρχή λειτουργεί το Σχέδιο Συντάξεων και Χορηγημάτων για τους μόνιμους υπαλλήλους της, βασισμένο πάνω στις συντάξιμες απολαβές και τα χρόνια υπηρεσίας (Σχέδιο Καθορισμένων Παροχών) σύμφωνα με τους περί Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (Συντάξεις και Χορηγήματα στους Υπαλλήλους) Κανονισμούς του 1985 έως 1995. Οι εισφορές της Αρχής γίνονται με συγκεκριμένο ποσοστό πάνω στις συντάξιμες απολαβές των υπαλλήλων με βάση αναλογιστική μελέτη που διεξάγεται από ανεξάρτητο αναλογιστή κάθε τρία χρόνια. Από 1η Οκτωβρίου 2011, τερματίστηκε η ένταξη των νεοεισερχομένων υπαλλήλων στο Σχέδιο, σύμφωνα με τις πρόνοιες του περί Συνταξιοδοτικών Όφελιμάτων των Κρατικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων του Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα, περιλαμβανομένων και των Αρχών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Διατάξεις Γενικής Εφαρμογής) Νόμου του 2011 [Ν.113(Ι)/2011].

Για μεταβίβαση της σύνταξης σε περίπτωση θανάτου, μέχρι 30 Σεπτεμβρίου 2011 γίνονταν εισφορές από τους υπαλλήλους με ποσοστό 0,75% πάνω στις ασφαλιστές αποδοχές και 1,75% πάνω σε οποιοδήποτε ποσό πέραν των ασφαλιστέων αποδοχών. Από 1η Οκτωβρίου 2011, με βάση τον πιο πάνω Νόμο, το ποσοστό της εισφοράς ανέρχεται σε 2% επί του συνόλου των συντάξιμων απολαβών των υπαλλήλων.

Το κόστος των ωφελημάτων αφυπηρέτησης επιβαρύνει αποκλειστικά την Αρχή και υπολογίζεται ετήσια βάσει της αναλογιστικής μεθόδου προβεβλημένης πιστωτικής μονάδας (projected unit credit method). Τυχόν πλεονάσματα ή ελλείμματα που προκύπτουν από διαφορές μεταξύ των αναμενόμενων και πραγματικών αποδόσεων των αναλογιστικών υποθέσεων κατανέμονται στα έτη της εναπομένουσας υπηρεσίας του προσωπικού.

Στο βαθμό που τα συσσωρευμένα μη αναγνωρισθέντα πλεονάσματα ή ελλείμματα υπερβαίνουν το 10% του μεγαλύτερου ποσού μεταξύ των υποχρεώσεων και της αγοραίας αξίας των περιουσιακών στοιχείων του Σχεδίου, τότε το ποσό αυτό αναγνωρίζεται στην κατάσταση συνολικών εισοδημάτων κατά τη διάρκεια του αναμενόμενου μέσου όρου της εναπομένουσας υπηρεσίας του προσωπικού.

Επενδύσεις που κρατούνται μέχρι τη λήξη τους

Οι επενδύσεις αυτές έχουν προκαθορισμένη ημερομηνία λήξης και η Αρχή έχει τόσο την πρόθεση όσο και τη δυνατότητα να τις κρατήσει μέχρι τη λήξη τους. Αυτές οι επενδύσεις παρουσιάζονται στην κατάσταση οικονομικής θέσης στην ονομαστική τους αξία πλέον τη διαφορά υπέρ το άρτιο ή μείον την έκπτωση που δεν έχει αποσβεστεί. Οποιαδήποτε διαφορά υπέρ το άρτιο ή έκπτωση που προκύπτει από την αγορά τέτοιων επενδύσεων αποσβένεται με σταθερή βάση στο διάστημα από την ημερομηνία απόκτησης μέχρι την ημερομηνία λήξης.

Μετρητά και αντίστοιχα μετρητών

Τα μετρητά και αντίστοιχα μετρητών αποτελούνται από μετρητά στο ταμείο και καταθέσεις στις τράπεζες (τρέχουσες λογαριασμοί και λογαριασμοί προειδοποίησης 3 μηνών).

Συγκριτικά ποσά

Όπου χρειάζονταν, τα συγκριτικά ποσά έχουν αναπροσαρμοστεί για να συνάδουν με την ταξινόμηση του τρέχοντος έτους.

3. ΤΕΛΟΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Τα έσοδα από το Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι σύμφωνα με το άρθρο 20 των περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμων του 1999 έως 2007 και τους εκάστοτε ισχύοντες σχετικούς Κανονισμούς.

Σημειώσεις στις Οικονομικές Καταστάσεις για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2011

4. ΑΛΛΑ ΕΣΟΔΑ

	2011 €	2010 €
Διάφορα έσοδα	22.389	202.644
Απόσβεση διαφοράς επενδύσεων	3.459	2
Πλεόνασμα από εκποίηση περιουσιακών στοιχείων	-	4.821
	<u>25.848</u>	<u>207.467</u>

5. ΑΜΟΙΒΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Στον Πρόεδρο και τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλεται αμοιβή σύμφωνα με τη νομοθεσία. Το ύψος της καθορίζεται από το Υπουργικό Συμβούλιο.

6. ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

	2011 €	2010 €
Μισθοί	4.112.381	3.829.992
Έκτακτες υπηρεσίες	272.113	316.533
Διάφορα επιδόματα και υπερωρίες	10.734	22.859
Εισφορές στα διάφορα Ταμεία και Σχέδια	1.138.953	1.043.506
Επιβάρυνση για ωφελήματα αφυπηρέτησης	1.834.618	1.893.894
	<u>7.368.799</u>	<u>7.106.784</u>

Ο συνολικός αριθμός εργαζομένων στην Αρχή στις 31 Δεκεμβρίου 2011 ήταν 107 (104 στις 31 Δεκεμβρίου 2010).

7. ΕΞΟΔΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ

	2011 €	2010 €
Ταχυδρομικά τέλη	6.267	7.601
Τηλέφωνα	36.709	33.250
Φωτισμός, θέρμανση και καύσιμα	107.242	105.195
Καθαριότητα γραφείου	61.170	57.534
Ενοίκια και κοινόχρηστα	13.920	7.040
Τέλη και τέλη υδατοπρομήθειας	7.967	7.974
Εφημερίδες και περιοδικά	1.945	1.897
Εκδόσεις και δημοσιεύσεις	24.592	78.330
Γραφική ύλη	22.292	17.373
Υλικά ηλεκτρονικού υπολογιστή	31.370	27.836
Μικροεξοπλισμός γραφείου	1.195	523
Βιβλιοθήκη	7.901	9.249
Ασφάλεια γραφείων	18.633	18.490
Άλλα	1.437	2.620
	<u>342.640</u>	<u>374.912</u>

8. ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΙΣΟΔΑ

	2011 €	2010 €
Προμήθεια για είσπραξη του Τέλους Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού	164.682	160.774
Αμοιβή συμβούλων και δικαιώματα για προσφερόμενες υπηρεσίες	46.420	142.895
Τέλη και έξοδα μηχανογράφησης	11.675	22.410
Δημοσιότητα	37.474	84.541
Ασφάλιστρα	46.454	40.255
Διεθνής συνεργασία και υπηρεσιακές επισκέψεις στο εξωτερικό	7.279	13.573
Εκπαίδευση προσωπικού	32.862	22.847
Στολές βοηθών γραφείου	850	850
Συνδρομές σε οργανισμούς του εξωτερικού	1.611	1.607
Φιλοξενία	19.470	22.497
Συνέδρια, σεμινάρια και άλλα γεγονότα στην Κύπρο	4.825	1.370
Αγορά υπηρεσιών	260.631	304.974
Άλλα	1.856	1.314
	636.089	819.907

9. ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ, ΕΠΙΔΙΟΡΘΩΣΕΙΣ, ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

	2011 €	2010 €
Συντήρηση κτηρίων	31.329	33.786
Επιδιορθώσεις και συντήρηση εξοπλισμού γραφείων, επίπλων και σκευών	20.228	20.121
Επιδιορθώσεις και συντήρηση εξοπλισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή	8.354	8.150
Συντήρηση προγραμμάτων ηλεκτρονικού υπολογιστή	70.035	58.278
Συντήρηση και λειτουργία μηχανοκίνητων οχημάτων	3.802	2.779
Συντήρηση κήπων	6.743	7.652
	140.491	130.766

10. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

	2011 €	2010 €
Προγράμματα Αρχικής Κατάρτισης	6.605.840	5.499.905
Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης	15.974.083	11.344.995
Πρότυπα Επαγγελματικών Προσόντων	-	3.730
Ενίσχυση της Υποδομής Κατάρτισης	56.535	73.546
Αξιολόγηση και Πιστοποίηση των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης	58.142	4.779
Σχέδια Συγχρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την Αρχή	4.296.780	1.788.371
Έρευνες και Μελέτες	279.761	160.459
	27.271.141	18.875.785

Σημειώσεις στις Οικονομικές Καταστάσεις για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2011

11. ΑΚΙΝΗΤΑ, ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ

	Γη	Κτήρια	Εξοπλισμός Γραφείου, Έπιπλα και Σκεύη	Εξοπλισμός Ηλεκτρ. Υπολογιστή	Μηχανοκίνητα Οχήματα	Εκπαιδευτικός και Εργαστηριακός Εξοπλισμός	Έργα Τέχνης	Σύνολο
	€	€	€	€	€	€	€	€
ΚΟΣΤΟΣ								
1 Ιανουαρίου 2011	654.394	5.085.126	545.244	341.547	59.850	91.516	16.955	6.794.632
Προσθήκες	-	1.421	7.396	21.051	-	-	-	29.868
Εκποιήσεις/Διαγραφές	-	-	-	[7.985]	-	-	-	[7.985]
31 Δεκεμβρίου 2011	654.394	5.086.547	552.640	354.613	59.850	91.516	16.955	6.816.515
ΑΠΟΣΒΕΣΕΙΣ								
1 Ιανουαρίου 2011	-	1.992.709	497.021	256.455	26.480	91.222	-	2.863.887
Αποσβέσεις	-	152.373	16.990	36.176	11.970	294	-	217.803
Εκποιήσεις/Διαγραφές	-	-	-	[7.985]	-	-	-	[7.985]
31 Δεκεμβρίου 2011	-	2.145.082	514.011	284.646	38.450	91.516	-	3.073.705
ΚΑΘΑΡΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΑΞΙΑ								
31 Δεκεμβρίου 2011	654.394	2.941.465	38.629	69.967	21.400	-	16.955	3.742.810
31 Δεκεμβρίου 2010	654.394	3.092.417	48.223	85.092	33.370	294	16.955	3.930.745

12. ΆΛΛΑ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

	Προγράμματα Ηλεκτρονικού Υπολογιστή €
ΚΟΣΤΟΣ	
1 Ιανουαρίου 2011	1.392.446
Προσθήκες	362.715
Εκποιήσεις/Διαγραφές	-
31 Δεκεμβρίου 2011	1.755.161
ΑΠΟΣΒΕΣΕΙΣ	
1 Ιανουαρίου 2011	962.828
Αποσβέσεις	179.354
Εκποιήσεις/Διαγραφές	-
31 Δεκεμβρίου 2011	1.142.182
ΚΑΘΑΡΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΑΞΙΑ	
31 Δεκεμβρίου 2011	612.979
31 Δεκεμβρίου 2010	429.618

13. ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΑ ΕΣΟΔΑ - ΚΑΘΑΡΑ

	2011 €	2010 €
Τόκοι από Κρατικά Ονομαστικά Χρεόγραφα Αναπτύξεως	33.473	269
Τόκοι από Χρεόγραφα της Ελληνικής Τράπεζας Δ.Ε. Λτδ	151.103	211.871
Τόκοι από καταθέσεις στην Κεντρική Τράπεζα της Κύπρου	-	65.647
Τόκοι από καταθέσεις στο Υπουργείο Οικονομικών	139.990	65.614
Τόκοι από καταθέσεις προθεσμίας	1.118.600	895.653
Τόκοι από τρεχούμενους λογαριασμούς και λογαριασμούς προειδοποίησης	113.046	88.260
Τόκοι από εκπαιδευτικά δάνεια σε υπαλλήλους	2.690	1.426
Τόκοι από στεγαστικά δάνεια σε υπαλλήλους	2.472	3.635
Εισφορά Άμυνας πάνω στους τόκους	(204.095)	(132.133)
	1.357.279	1.200.242
Τραπεζικά έξοδα	(1.759)	(360)
	1.355.520	1.199.882

Σημειώσεις στις Οικονομικές Καταστάσεις για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2011

14. ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ – ΚΑΤΟΧΗ ΜΕΧΡΙ ΤΗ ΛΗΞΗ

	2011 €	2010 €
4,5% Κρατ. Ονομαστ. Χρεόγραφα Αναπτύξεως 2013(*)	1.489.509	-
Χρεόγραφα Ελληνικής Τράπεζας Δ.Ε. Λτδ 2011	-	1.666.209
Χρεόγραφα Ελληνικής Τράπεζας Δ.Ε. Λτδ 2019	2.000.000	2.000.000
	<u>3.489.509</u>	<u>3.666.209</u>

(*) Το ποσό έκπτωσης που δεν έχει αποσβεστεί στις 31 Δεκεμβρίου 2011 ανέρχεται σε €10.491 (€0 στις 31 Δεκεμβρίου 2010).

15. ΚΑΤΑΘΕΣΕΙΣ ΣΕ ΤΡΑΠΕΖΕΣ

	2011 €	2010 €
Καταθέσεις στην Κυπριακή Τράπεζα Αναπτύξεως Δ.Ε. Λτδ	3.015.000	6.000.000
Καταθέσεις στην Marfin Popular Bank Public Co Ltd	2.500.000	2.000.000
Καταθέσεις στην Alpha Bank Cyprus Ltd	6.000.000	6.000.000
Καταθέσεις στην USB Bank Plc	4.000.000	4.569.977
Καταθέσεις στον Οργανισμό Χρηματοδοτήσεως Στέγης	5.515.000	-
Καταθέσεις στο Συνεργατικό Ταμειούτριο Λεμεσού Λτδ	5.000.000	1.900.000
	<u>26.030.000</u>	<u>20.469.977</u>

16. ΧΡΕΩΣΤΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΠΛΗΡΩΜΕΣ

	2011 €	2010 €
Προκαταβολές σε υπαλλήλους της Αρχής για αγορά οχήματος	308.864	334.873
Εκπαιδευτικά δάνεια σε υπαλλήλους της Αρχής	414.358	374.263
Δάνεια σε υπαλλήλους της Αρχής για αγορά ηλεκτρονικού υπολογιστή	-	1.172
Στεγαστικά δάνεια σε υπαλλήλους της Αρχής	64.586	89.955
Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων – Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού	1.125.005	2.363.984
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο – Συγχρηματοδοτούμενα Σχέδια	87.268	230.437
Άλλα	15.059	197.111
Προκαταβολές σε Αναδόχους για Συγχρηματοδοτούμενα Σχέδια από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο	397.983	1.034.317
	<u>2.413.123</u>	<u>4.626.112</u>
Τόκοι από καταθέσεις σε τραπεζικά/συνεργατικά ιδρύματα	519.321	632.650
Τόκοι από Κρατικά Ονομαστικά Χρεόγραφα Αναπτύξεως	33.473	-
	<u>2.965.917</u>	<u>5.258.762</u>

17. ΜΕΤΡΗΤΑ ΚΑΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΑ ΜΕΤΡΗΤΩΝ

	2011 €	2010 €
Κεντρική Τράπεζα της Κύπρου - Κυβερν. Λογ. Δημοπρασιών	1.464.856	-
Καταθέσεις στο Υπουργείο Οικονομικών	13.717.761	24.085.655
Καταθέσεις σε εμπορικές τράπεζες (*)	4.837.938	2.085.210
Μετρητά στο Ταμείο	600	600
	<u>20.021.155</u>	<u>26.171.465</u>

(*) Για αντιμετώπιση των τρεχουσών αναγκών της Αρχής διατηρούνται τρεχούμενοι λογαριασμοί και λογαριασμοί προειδοποίησης στις ακόλουθες Τράπεζες: Τράπεζα Κύπρου Δ.Ε. Λτδ, Marfin Popular Bank Public Co Ltd, Ελληνική Τράπεζα Δ.Ε. Λτδ και Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος (Κύπρου) Λτδ.

18. ΕΠΙΒΑΡΥΝΣΗ ΓΙΑ ΩΦΕΛΗΜΑΤΑ ΑΦΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ

Σύμφωνα με την τελευταία αναλογιστική μελέτη που διεξήχθη το Μάρτιο του 2012 από ανεξάρτητο αναλογιστή, το ύψος της αναλογιστικής υποχρέωσης για ωφελήματα αφυπηρέτησης κατά την 31η Δεκεμβρίου 2011, ανήρχετο σε €19.625.008 (€20.105.392 στις 31 Δεκεμβρίου 2010).

Τα ποσά που έχουν αναγνωρισθεί στην κατάσταση οικονομικής θέσης σχετικά με το Σχέδιο Συντάξεων και Χορηγημάτων στους Υπαλλήλους της Αρχής (σχέδιο καθορισμένων παροχών) παρουσιάζονται πιο κάτω:

	2011 €	2010 €
Παρούσα αξία των υποχρεώσεων του Σχεδίου	19.625.008	20.105.392
Μη αναγνωρισμένο αναλογιστικό κέρδος	4.090.632	2.066.818
Μη αναγνωρισμένο κόστος προηγούμενης υπηρεσίας	-	-
Υποχρέωση για ωφελήματα αφυπηρέτησης που φαίνεται στην κατάσταση οικονομικής θέσης	<u>23.715.640</u>	<u>22.172.210</u>

Τα ποσά που παρουσιάζονται στην κατάσταση συνολικών εισοδημάτων σχετικά με το Σχέδιο Συντάξεων και Χορηγημάτων στους Υπαλλήλους της Αρχής (σχέδιο καθορισμένων παροχών) έχουν ως εξής:

	2011 €	2010 €
Κόστος τρέχουσας υπηρεσίας	759.493	879.699
Τόκος επί των υποχρεώσεων του Σχεδίου	1.069.213	983.748
Κόστος προϋπηρεσίας που αναγνωρίστηκε στο έτος	9.463	30.447
Αναλογιστικό κέρδος που αναγνωρίστηκε στο έτος	(3.551)	-
	<u>1.834.618</u>	<u>1.893.894</u>

Σημειώσεις στις Οικονομικές Καταστάσεις για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2011

18. ΕΠΙΒΑΡΥΝΣΗ ΓΙΑ ΩΦΕΛΗΜΑΤΑ ΑΦΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ (συνέχεια)

Η κίνηση στην παρούσα αξία των υποχρεώσεων του Σχεδίου έχει ως εξής:

	2011 €	2010 €
Υπόλοιπο 1 Ιανουαρίου	20.105.392	19.750.004
Κόστος τρέχουσας υπηρεσίας	759.493	879.699
Τόκος επί των υποχρεώσεων του Σχεδίου	1.069.213	983.748
Κόστος προϋπηρεσίας που αναγνωρίστηκε στο έτος	9.463	30.447
Συντάξεις και φιλοδωρήματα που πληρώθηκαν	(334.038)	(399.573)
Εισφορές μελών	42.044	28.798
Αποζημίωση για μεταφορά συνταξιοδοτικών ωφελημάτων	806	5.976
Μη αναγνωρισμένο αναλογιστικό κέρδος	(2.027.365)	(1.173.707)
Υπόλοιπο 31 Δεκεμβρίου	<u>19.625.008</u>	<u>20.105.392</u>

Οι κυριότερες υποθέσεις που χρησιμοποιήθηκαν για τις αναλογιστικές εκτιμήσεις είναι οι εξής:

	2011 €	2010 €
Προεξοφλητικό επιτόκιο	5,04%	5,36%
Μέση ετήσια αύξηση μισθών	2012–2013: 0% 2013+: 5,75%	5,75%
Μέση ετήσια αύξηση βασικών ασφαλιστέων αποδοχών	3,00%	3,00%
Αύξηση συντάξεων	2012–2013: 0% 2013+: 2,75%	2,75%
Αύξηση συντάξεων Κοινωνικών Ασφαλίσεων	2,00%	2,00%
Πληθωρισμός	2,00%	2,00%

19. ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΚΑΙ ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΑ ΕΞΟΔΑ

	2011 €	2010 €
Αποζημίωση για μεταφορά συνταξιοδοτικών ωφελημάτων	149.415	149.415
Λογαριασμός εκκρεμοτήτων προγραμμάτων	10.100	-
Ανεξαργύρωτες επιταγές	14.151	-
Προμηθευτές	64.109	73.125
ΦΠΑ – Εκροές	-	9.711
Εισφορά για την Άμυνα – Ενοίκια	26	-
Άλλοι	2.984	22.899
	<u>240.785</u>	<u>255.150</u>
Εισφορά Άμυνας πάνω στους τόκους	83.693	63.771
	<u>324.478</u>	<u>318.921</u>

20. ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΜΕΣΑ

Τα κύρια χρηματοοικονομικά περιουσιακά στοιχεία της Αρχής είναι τα μετρητά στις τράπεζες, τα χρεόγραφα και οι χρεώστες. Οι κύριες χρηματοοικονομικές υποχρεώσεις της Αρχής είναι οι πιστωτές και οι υποχρεώσεις για συντάξεις.

Δίκαιες αξίες

Οι δίκαιες αξίες των χρηματοοικονομικών στοιχείων ενεργητικού και παθητικού είναι περίπου οι ίδιες όπως και τα ποσά που παρουσιάζονται στην κατάσταση οικονομικής θέσης.

21. ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΕΣ ΚΑΙ ΑΝΕΙΛΗΜΜΕΝΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

(α) Κεφαλαιουχικές υποχρεώσεις

Στις 31 Δεκεμβρίου 2011, οι ανειλημμένες υποχρεώσεις για κεφαλαιουχικές δαπάνες της Αρχής για τις οποίες δεν έγινε πρόβλεψη στις οικονομικές καταστάσεις ανέρχονταν σε €35.564 (€163.017 στις 31 Δεκεμβρίου 2010).

(β) Υποχρεώσεις για επιχορηγήσεις προγραμμάτων κατάρτισης

Κατά την 31η Δεκεμβρίου 2011, είχαν υποβληθεί και βρίσκονταν ακόμη υπό εξέταση αιτήσεις για καταβολή χορηγήματος υπολογιζόμενου ύψους €6.980.000 (€4.307.000 στις 31 Δεκεμβρίου 2010), για τις οποίες δεν έγινε πρόβλεψη στις οικονομικές καταστάσεις.

Σημειώσεις στις Οικονομικές Καταστάσεις για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2011

21. ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΕΣ ΚΑΙ ΑΝΕΙΛΗΜΜΕΝΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ (συνέχεια)

(γ) Νομικές διαδικασίες

Στις 31 Δεκεμβρίου 2011, υπήρχαν εκκρεμείς αγωγές και προσφυγές εναντίον της Αρχής. Η Αρχή πιστεύει ότι υπάρχει επαρκής υπεράσπιση έναντι οποιασδήποτε επιδιωκόμενης απαίτησης και δεν αναμένεται ότι η Αρχή θα υποστεί οποιοδήποτε σημαντικό κόστος. Ως εκ τούτου, δεν έγινε πρόβλεψη στις οικονομικές καταστάσεις γι' αυτές τις υποθέσεις.

22. ΓΕΓΟΝΟΤΑ ΜΕΤΑΓΕΝΕΣΤΕΡΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΘΕΣΗΣ

Δεν υπήρξαν σημαντικά γεγονότα μεταγενέστερα της κατάστασης οικονομικής θέσης που να έχουν σχέση με την κατανόηση των οικονομικών καταστάσεων.



Αρχή Ανάπτυξης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Κύπρου

Γενική Επιμέλεια / Συντονισμός

Διεύθυνση Διοίκησης και Προσωπικού
Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου
Αναβύσσου 2, Στρόβολος, Τ.Θ. 25431, 1392 Λευκωσία
Τηλέφωνο: 22515000, Τηλεομοιότυπο: 22496949

Ιστοσελίδα

www.hrdauth.org.cy

Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο

hrda@hrdauth.org.cy

Σχεδιασμός και Τεχνική Επιμέλεια

Partners Y&R

Εκτύπωση

σε ανακυκλωμένο χαρτί

Edited by

Administration and Personnel Directorate
Human Resource Development Authority of Cyprus

Human Resource Development Authority of Cyprus
2 Anavissou Str., Strovolos, P.O.Box 25431, 1392, Nicosia
Telephone: 22515000, Fax: 22496949

Website

www.hrdauth.org.cy

E-mail

hrda@hrdauth.org.cy

Designed by

Partners Y&R

Printing

on recycled paper



2011

Ετήσια Έκθεση
Annual Report
