

Ετήσια Έκθεση  
Annual Report 2005





# Περιεχόμενα

## Contents

Αποστολή Mission	3
Ταυτότητα του Οργανισμού Profile	4
Διάρθρωση Organisation Chart	5
Διοικητικό Συμβούλιο Board of Directors	7
Αναγνώριση Υπηρεσιών Our appreciation to those who left	8
Μήνυμα του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου Message from the Chairman of the Board of Directors	9
Λίγα λόγια A few words	11
Αναπτυξιακές Δραστηριότητες Developmental Activities	13
Τακτικές Δραστηριότητες Training and Research Activities	19
Κατάλογος Προσωπικού 2005 Personnel List 2005	33
Οικονομική Έκθεση και Οικονομικές Καταστάσεις Financial Report and Financial Statements	37

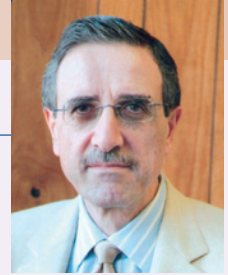


# Αποστολή

## Mission


**Χρίστος Ταλιαδώρος**  
Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων,  
αρμόδιος για την Αρχή

**Christos Taliadoros**  
Minister of Labour and Social Insurance,  
competent for the Authority



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 στο πλαίσιο της κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής του Κράτους.

Our aim 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 national socio-economic policies.



## Ταυτότητα του Οργανισμού Profile

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ) είναι ημικρατικός οργανισμός και ξεκίνησε το έργο της το 1979 με την ονομασία Αρχή Βιομηχανικής Καταρτίσεως Κύπρου.

Διοικείται από 13μελές Διοικητικό Συμβούλιο. Πέντε μέλη εκπροσωπούν την Κυβέρνηση και τα άλλα οκτώ εκπροσωπούν εξίσου τις πλέον αντιπροσωπευτικές εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις.

Τα έσοδα της Αρχής προέρχονται από το Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού που καταβάλλουν, σύμφωνα με Κανονισμούς, όλοι οι εργοδότες/επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και οι ημικρατικοί οργανισμοί. Από την υποχρέωση αυτή εξαιρείται η Κυβέρνηση υπό την ιδιότητά της ως εργοδότη.

The Human Resource Development Authority of Cyprus (HRDA) is a semi-government organisation and commenced its operations in 1979 under the name of Industrial Training Authority of Cyprus.

The HRDA is governed by a 13-strong Board of Directors. Five members are Government representatives and the other eight members are Employer and Trade Unions representatives on an equal basis.

The HRDA is funded by the Human Resource Development Levy, paid by all employers/companies in the private sector and semi-government organisations. As an employer, the government is exempted from this obligation.



# Διάρθρωση



## ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΩΝ

### ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ

- Εκτίμηση και πρόβλεψη αναγκών κατάρτισης
- Καθορισμός προτεραιοτήτων κατάρτισης
- Αξιολόγηση αποτελεσματικότητας δραστηριοτήτων της Αρχής
- Αξιολόγηση υποδομής κατάρτισης
- Ανάλυση εργασιών και περιεχομένων επαγγελματιών
- 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

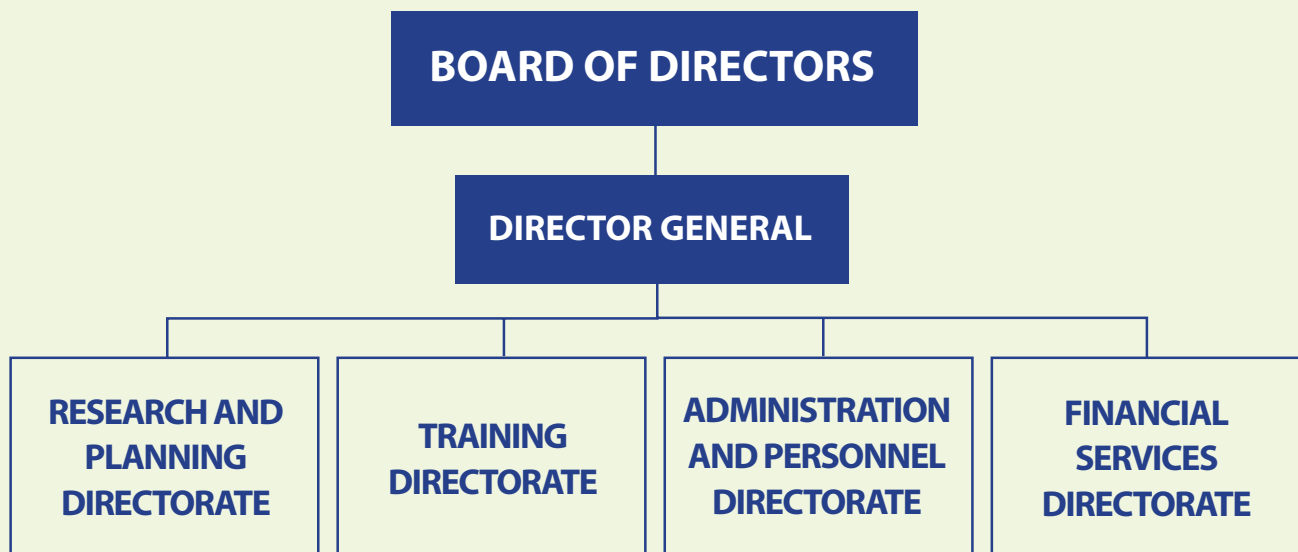
### ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

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

### ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

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

# Organisation Chart



## DIRECTORATES RESPONSIBILITIES

### 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 the implementation of training activities
- Design of programme contents
- Evaluation of training
- Strengthening the training infrastructure
- Advisory services to enterprises
- System of vocational qualifications

### ADMINISTRATION AND PERSONNEL DIRECTORATE

- Personnel administration
- Industrial relations
- Public relations and publicity
- International relations
- Legal issues
- Secretariat to Board of Directors
- Administrative support
- Computer system
- Library/Registry

### FINANCIAL SERVICES DIRECTORATE

- Financial and accounting matters
- Accounts
- Costing, cash flow, investments
- Receipts and payments
- Annual budget
- Internal audit
- Accounting and financial analyses and reports



# Διοικητικό Συμβούλιο

## Board of Directors

### ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

Δρ Ιωάννης Μοδίτης  
Πρόεδρος

Χαράλαμπος Κολοκοτρώνης  
Αντιπρόεδρος, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Χρίστος Λοϊζίδης  
Υπουργείο Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού

Δρ Ερωτόκριτος Ερωτοκρίτου  
Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού

Αλέξανδρος Αλεξάνδρου  
Γραφείο Προγραμματισμού

### ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΛΕΥΡΑΣ

Μιχάλης Πήλικος  
Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου

Δρ Ανδρέας Πίττας (μέχρι 8/6/2005)  
Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου

Φρύνη Μιχαήλ (από 9/6/2005)  
Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου

Χριστόδουλος Αγκαστινιώτης  
Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο

Σώτος Λοής  
Ομοσπονδία Συνδέσμων Εργολάβων Οικοδομών Κύπρου

### ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΠΛΕΥΡΑΣ

Νίκος Μωυσέως  
Συνομοσπονδία Εργατών Κύπρου

Ερωτόκριτος Κουμίδης  
Συνομοσπονδία Εργατών Κύπρου

Σωτήρης Φελλάς  
Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία

Χρίστος Αλέκου  
Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία

Αν. Γενικός Διευθυντής Μιχαήλ Λ. Φυσεντζίδης

Νομικός Σύμβουλος Μάρκος Σπανός και Σία Δικηγόροι

Ελεγκτής Γενικός Ελεγκτής της Δημοκρατίας

### GOVERNMENT REPRESENTATIVES

Dr Ioannis Moditis  
Chairman

Charalambos Kolokotronis  
Vice-Chairman, Ministry of Labour and Social Insurance

Christos Loizides  
Ministry of Commerce, Industry and Tourism

Dr Erotokritos Erotokritou  
Ministry of Education and Culture

Alexandros Alexandrou  
Planning Bureau

### EMPLOYERS' REPRESENTATIVES

Michalis Pilikos  
Cyprus Employers and Industrialists Federation

Dr Andreas Pittas (up to 8/6/2005)  
Cyprus Employers and Industrialists Federation

Frini Michael (from 9/6/2005)  
Cyprus Employers and Industrialists Federation

Christodoulos Angastiniotis  
Cyprus Chamber of Commerce and Industry

Sotos Lois  
Pancyprian Building Contractors Association

### TRADE UNION REPRESENTATIVES

Nicos Moiseos  
Cyprus Workers Confederation

Erotocritos Koumides  
Cyprus Workers Confederation

Sotiris Fellas  
Pancyprian Federation of Labour

Christos Alecou  
Pancyprian Federation of Labour

Acting Director General Michael L. Physentzides

Legal Adviser Markos Spanos & Co Advocates

Auditor Auditor-General of the  
Republic of Cyprus



## Αναγνώριση Υπηρεσιών

## Our appreciation to those who left

Στις 8 Ιουνίου 2005 ο Δρ Ανδρέας Πίπτας έπαυσε να μετέχει στο Συμβούλιο της Αρχής, αξίωμα στο οποίο είχε διοριστεί από τις 18 Μαρτίου 2004. Η Αρχή εκφράζει δημόσια την εκτίμησή της και τις θερμές ευχαριστίες της προς τον Δρ Πίπτα για τις πολύτιμες υπηρεσίες που αυτός προσέφερε στον Οργανισμό.

On 8 June 2005, Dr Andreas Pittas ceased to be on HRDA's Board of Directors, an office to which he had been appointed on 18 March 2004. The HRDA wishes to publicly express its gratitude and appreciation to Dr Pittas for the invaluable services he offered to the HRDA.





## Μήνυμα του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου

## Message from the Chairman of the Board of Directors

**Δρ Ιωάννης Μοδίτης**  
Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου

**Dr Ioannis Moditis**  
Chairman Board of Directors



Σ' ένα οικονομικό και θεσμικό περιβάλλον αισθητά διαφορετικό από τα προηγούμενα χρόνια, η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού επιβεβαίωσε, το 2005, την ικανότητά της να βελτιώνει την απόδοσή της τόσο ποσοτικά, όσο και ποιοτικά, επαυξάνοντας το όφελος για τις επιχειρήσεις, τους εργαζόμενους και την κοινωνία γενικά.

Αυτό καταδεικνύει όχι μόνο η άνοδος των ποσοτικών δεικτών, που σε ορισμένες περιπτώσεις είναι όντως θεαματική, αλλά και η διαφοροποίηση της παρουσίας της Αρχής κατά τρόπο που να ανταποκρίνεται σε πιο εξειδικευμένες ανάγκες, να στοχεύει όλο και ευρύτερα κοινωνικά στρώματα και να εκπληρώνει με επάρκεια τον ευρωπαϊκό ρόλο της ως ο κατεξοχόν οργανισμός για την κατάρτιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, με όλα όσα αυτό συνεπάγεται.

Πέρα από την ικανοποίηση που μπορούν να δημιουργούν τέτοιες ενδείξεις, για μας, το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής, δίνουν και ένα σαφές μήνυμα: πρέπει να κρατήσουμε τις δεσμεύσεις μας. Η στρατηγική στόχευση, με την ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, μέσα από την οποία χαράσσεται η πορεία του οργανισμού, πρέπει να συνεχιστεί και ενδυναμωθεί. Με στόχο να καταστήσουμε την Αρχή ένα σύγχρονο οργανισμό που ανταποκρίνεται στις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες, εύκολα προσβάσιμο, που ξέρει να εξελίσσεται, να αναπροσαρμόζει τη στρατηγική και τις μεθόδους του, να απαντά στις προκλήσεις της εποχής. Ένα οργανισμό με καινούργιο πνεύμα.

Αυτή τη στιγμή διανύουμε το τελευταίο έτος του στρατηγικού μας πλάνου για την περίοδο 2004-2006. Αξιολογώντας τη μέχρι τώρα πορεία του, είμαστε σε θέση να πούμε ότι οι μείζονες στρατηγικές επιδιώξεις που είχαμε θέσει επιτεύχθηκαν. Παράλληλα, έχουμε ήδη επεξεργαστεί το στρατηγικό πλάνο της Αρχής για την περίοδο 2007-2013, το οποίο μέσα από προτεραιότητες και στρατηγικούς στόχους, λαμβάνοντας υπόψη το κυπριακό αλλά και το ευρύτερο ευρωπαϊκό περιβάλλον, συγκεκριμενοποιεί το όραμά μας για το πώς πρέπει να κινηθεί ο οργανισμός τα επόμενα χρόνια.

Κατευθυντήριες γραμμές για τη στρατηγική μας αποτέλεσαν η Ανανεωμένη Στρατηγική της Λισαβόνας, η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης, το Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010» και η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Ανάπτυξης του Ανθρώπινου Κεφαλαίου, από τη μια, και οι προκλήσεις της κυπριακής πραγματικότητας, από την άλλη, σε ό,τι αφορά κατά κύριο λόγο την ανάγκη ανάπτυξης των επιχειρήσεων μέσα από τη συνεχή και δια βίου κατάρτιση του προσωπικού τους. Στη βάση αυτών θέσαμε τις στρατηγικές επιδιώξεις της Αρχής για προγραμματισμένη αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού του τόπου και για βελτίωση της παραγωγικότητας και ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των κυπριακών επιχειρήσεων για τη νέα προγραμματική περίοδο 2007-2013.

In an economic and structural environment, so different from past years, the Human Resource Development Authority of Cyprus in 2005 confirmed its ability to improve its efficiency both quantitative and qualitative, increasing the benefit for companies, employees and society in general.

This is demonstrated by the increase of the quantitative indicators, which in some cases is indeed spectacular, but also by the differentiation in the presence of the Authority in such a way that it responds to more specific needs, it targets wider society groups and it effectively fulfils its European role as the competent organisation for the training and development of the island's human resources.

Apart from the satisfaction that these indicators provide to us, the HRDA's Board of Directors, they also provide a clear message: we have to fulfil our commitments. The strategic direction of this organisation formed with the active participation of the social partners, will be continued and enhanced. The aim is to make the Authority a modern easily accessible organisation able to meet the ever-changing needs, an organisation which knows how to evolve and adjust its strategy and methods and to respond to new challenges. An organisation with a new spirit.

We are now at the last year of our strategic plan for the 2004 – 2006 period. Evaluating the HRDA's progress up to now it is evident that the major strategic objectives have been achieved. In parallel, we have already formulated the Authority's strategic plan for the 2007 – 2013 period, which sets priorities and strategic goals and by considering the Cypriot and the wider European arena specifies our vision of where the organisation will move in the next few years.

The guidelines for formulating our strategy were the Renewed Lisbon Strategy, the European Employment Strategy, the European Programme "Education and Training 2010" and the European Human Capital Development Strategy on one hand, as well as the challenges facing Cyprus concerning the need to develop our enterprises through the constant and lifelong training of their employees. On this basis we have set the strategic objectives of the HRDA for the planned upgrading of the human resources and for the improvement of productivity and enhancement of the competitiveness of Cypriot enterprises for the new programming period 2007 – 2013.

Για την επίτευξη των επιδιώξεων αυτών έχουμε προγραμματίσει επικεντρωμένες δράσεις σε πέντε άξονες προτεραιότητας: Κατάρτιση και ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού, στήριξη των επιχειρήσεων για αναβάθμιση του προσωπικού τους, υποδομές και συστήματα ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού, έρευνα και ανάπτυξη, αποτελεσματική διακυβέρνηση της ίδιας της Αρχής και των εταίρων της. Συνεχώς μέριμνά μας κατά την προώθηση των προτεραιοτήτων αυτών, θα είναι η όσο το δυνατό μεγαλύτερη αξιοποίηση πόρων από την Ευρωπαϊκή Ένωση και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

Κατά την εκπόνηση των στρατηγικών στοχεύσεων του καινούργιου μας προγράμματος, στηριχθήκαμε στις πάγιες κατευθυντήριες αξίες που ως Διοικητικό Συμβούλιο πιστεύουμε ότι θα πρέπει να διαμορφώνουν την ταυτότητα του οργανισμού και να αποτελούν τα δυνατά του σημεία: στη μέγιστη ευαισθησία στα μηνύματα που εκπέμπει η εποχή και η οικονομική συγκυρία· στη διαρκή διαφοροποίηση στρατηγικών προσεγγίσεων, μεθόδων, τελικών «προϊόντων» ώστε να επιτυγχάνονται οι βέλτιστες λύσεις στη μέγιστη διάχυση του κοινωνικού οφέλους από τη δραστηριότητα της Αρχής, με ιδιαίτερη έμφαση στις πλέον ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού και τις μικρές επιχειρήσεις. Σχηματοποιώντας, θα έλεγα ότι εκείνο που μας καθοδηγεί για την επόμενη επταετία, το κεντρικό «πιστεύω» μας, είναι: να κάνουμε περισσότερα, καλύτερα και γρηγορότερα, για όσο το δυνατό περισσότερους.

Θεωρούμε ότι οι αξίες αυτές αποτελούν και θα πρέπει να συνεχίσουν να αποτελούν τα διακριτικά γνωρίσματα της ταυτότητας της Αρχής και τα εχέγγυα που θα κρατήσουν την πορεία της σε μια κατεύθυνση διαρκούς και επωφελούς ανάπτυξης.

Τις αξίες αυτές μοιράζονται και το Διοικητικό Συμβούλιο και το προσωπικό της Αρχής, και δίνουν μαζί μια καθημερινή μάχη για την εφαρμογή τους έτσι ώστε να επιτύχουμε τη θεμελιώδη στρατηγική μας επιδίωξη: να μετατρέψουμε το ανθρώπινο δυναμικό της Κύπρου σε συγκριτικό πλεονέκτημα, μειώνοντας έτσι το έλλειμμα ανταγωνιστικότητας που η απουσία άλλων πόρων προκαλεί.

Ευχαριστίες απευθύνω στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και το Υπουργείο του για τη σταθερή συμπαράσταση προς την Αρχή. Ευχαριστώ επίσης όλους τους στενούς συνεργάτες της Αρχής, εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις, κυβερνητικές υπηρεσίες καθώς και τους συνεργάτες μου στο Διοικητικό Συμβούλιο, για την άριστη και παραγωγική συνεργασία. Ευχαριστώ τέλος τη Γενική Διεύθυνση και το προσωπικό της Αρχής γιατί κατέστησαν δυνατές τις επιδόσεις που φαίνονται στις σελίδες που ακολουθούν.


In order to achieve these goals we have planned targeted actions on five priority objectives: training and development of the human resources, supporting enterprises for upgrading their employees, infrastructure and human resource development systems, research and development, effective governance of HRDA and of its partners. Our constant concern while promoting these priorities will be the greatest possible utilisation of resources provided by the European Union and the European Social Fund.

During the formulation of the strategic objectives, we relied on firm guidelines, which the Board of Directors believes should form the organisations direction and represent its durable characteristics: the highest possible sensitivity to the new era and economic situation; the constant differentiation of strategic approaches, methods, and final “products” for achieving better results; the maximum diffusion of the social benefit provided through HRDA’s activities, with special emphasis on the vulnerable social groups and small enterprises. More specifically, I would say that what will guide us during the next seven years, our central motto is to do more, better and faster, for as many people as possible.

We believe that these values are, and should continue to be, the characteristics of the Authority and should form the guarantees that will direct its path towards a continuous and beneficial development.

These values are shared amongst the Authority’s Board of Directors and staff, who together continuously strive towards their implementation so as to achieve the fundamental strategic aim: to transform Cyprus’s human resources into its competitive advantage, thus decreasing the competitive disadvantage created by the absence of other resources.

I would like to express my appreciation to the Minister of Labour and Social Insurance and to the Ministry for their constant support to the Authority. I would also like to express my appreciation to all the Authority’s close partners, the employers’ organisations and trade unions, the government departments, as well as to my colleagues on the Board of Directors for their excellent and fruitful cooperation. Finally, I would like to express my appreciation to the Director General and all members of staff of the Authority for the achievements described in the following pages.



## Λίγα Λόγια A few words

**Μιχαήλ Λ. Φουσεντζίδης**  
Αν. Γενικός Διευθυντής

**Michael L. Physentzides**  
Acting Director General



### Από τον Αν. Γενικό Διευθυντή της Αρχής, κ. Μιχαήλ Λ. Φουσεντζίδη

Το έτος που επισκοπείται ήταν πολύ αποδοτικό και καρποφόρο, με πολύ σημαντικά αποτελέσματα για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού που αντανακλούν στην οικονομία του τόπου γενικότερα. Τα σημαντικότερα αποτελέσματα της δραστηριότητας μας κατά τη διάρκεια του 2005 ήταν:

- Ετοιμασία περιγράμματος για εισαγωγή στην Κύπρο Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων, αρχικά σε δύο Φάσεις (2006 και 2007 - 2013), και έγκριση του από το Υπουργικό Συμβούλιο.
- Συνέχιση των εργασιών για τα τέσσερα νέα Σχέδια της Αρχής, τα οποία θα λειτουργήσουν από το 2006 με συγχρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την Αρχή.
- Υλοποίηση δύο ειδικών προγραμμάτων στο πλαίσιο των Σχεδίων Ενίσχυσης της Νεανικής και Γυναικείας Επιχειρηματικότητας που προωθεί το Υπουργείο Εμπορίου Βιομηχανίας και Τουρισμού.
- Συνέχιση εργασιών για εισαγωγή συστήματος αξιολόγησης / πιστοποίησης των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης με προκήρυξη διαγωνισμού για εξασφάλιση συμβουλευτικών υπηρεσιών για σχεδιασμό και εφαρμογή του.
- Ανάλυση από την Αρχή της ίδρυσης του Δικτύου Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών στην Κύπρο (TTnet) σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP).
- 54.366 συμμετοχές ατόμων σε 5.143 προγράμματα κατάρτισης.
- Ολοκλήρωση 7 μελετών που αφορούν σημαντικούς τομείς της οικονομίας του τόπου.

### From the Acting Director General, Mr Michael L. Physentzides

The year under review was very fruitful and productive, with significant results for the development of the country's human resources reflecting on the economy in general. The most important results of our activities during 2005 are outlined below:

- Preparation of the Scheme for the implementation of a System of Vocational Qualifications in Cyprus, initially in two phases (2006 and 2007 - 2013) approved by the Council of Ministers.
- Continuation of the activities for the implementation of HRDA's four new schemes, to be co-funded by the European Social Fund and the HRDA, the operation of which will commence during 2006.
- Implementation of two special training programmes in the framework of the Scheme for the reinforcement of youth and female Entrepreneurship, promoted by the Ministry of Commerce, Industry and Tourism.
- Continuation of the preparatory work for the introduction of a System of Assessment and Certification of Training Providers through a tender process in order to obtain consultative services for the system's design and implementation.
- The establishment by the Authority of the Training of Trainers Network in Cyprus (TTnet) in cooperation with the European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP).
- 54.366 participations in 5.143 training programmes.
- Completion of 7 research studies on important economic sectors of the economy.

Τα αποτελέσματα αυτά επιτεύχθηκαν με την πολύτιμη συνέργεια αρκετών συντελεστών που λειτουργούν και προσφέρουν, είτε μέσα στον Οργανισμό είτε εκτός αυτού.

Για την εργασία, συνεργασία ή την υποστήριξη τους προς την Αρχή και το έργο της, αισθάνομαι ότι οφείλω να εκφράσω τις ιδιαίτερες ευχαριστίες μου:

- στο Δρα Ιωάννη Μοδίτη, Πρόεδρο, και στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Αρχής που εκπροσωπούν την Κυβέρνηση, τις εργοδοτικές και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, για την αρμονική συνεργασία τους και τη σταθερή καθοδήγηση που ευκολύνει σε μεγάλο βαθμό το έργο που πρέπει να επιτελεστεί,
- στα στελέχη των μέσων ενημέρωσης, για το ρόλο που διαδραματίζουν στην ευαισθητοποίηση του κοινού για τα θέματα κατάρτισης και τη σπουδαιότητά τους,
- σε όλα τα μέλη του προσωπικού της Αρχής, για τις άοκνες προσπάθειές τους και την προσήλωσή τους στο λειτουργήμα που ασκούν,
- στις συντεχνίες του προσωπικού της Αρχής, για την εποικοδομητική προσέγγιση και για τη θετική συνεργασία που προσφέρουν προς τη Διεύθυνση, και
- σε όλους τους συνεργάτες της Αρχής, στους επιχειρηματίες, στους καταρτιζόμενους, στα στελέχη των ιδρυμάτων κατάρτισης, στις κυβερνητικές υπηρεσίες και ιδιαίτερα στα Υπουργεία Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Παιδείας και Πολιτισμού, όπως και στο Γραφείο Προγραμματισμού, χωρίς τη συνεργασία των οποίων θα ήταν αδύνατη η αποτελεσματική υλοποίηση του έργου της Αρχής.

These results have been accomplished with the invaluable synergy of many people and agencies, working and contributing either within the organisation or from the outside.

For their work, cooperation or support to the HRDA and its task, I feel I must express my special thanks to:

- Dr Ioannis Moditis, Chairman, and all the members of the Board of Directors, who represent the government, employers' organisations and trade unions, for their harmonious cooperation and steady guidance that greatly facilitates the task that has to be done;
- the mass media for their role in raising public awareness on training issues and their importance,
- all and each member of HRDA's staff for their tireless efforts and devotion to their tasks;
- the trade unions of HRDA's staff for their constructive approach and positive cooperation with management; and
- all of HRDA's partners, businesspeople, trainees, training institutions, government agencies and particularly the Ministries of Labour & Social Insurance, Education & Culture and the Planning Bureau, without whose cooperation it would have been impossible to effectively carry out the work of the Authority.



## Αναπτυξιακές Δραστηριότητες

### Developmental Activities

#### Εισαγωγή Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων στην Κύπρο

Το Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων (ΣΕΠ), για την εισαγωγή του οποίου εργάζεται η Αρχή, βασίζεται σε Πρότυπα Επαγγελματικών Προσόντων (ΠΕΠ). Το Σύστημα 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 σε συνθήκες προσομοίωσης. Παράλληλα, το Σύστημα ορίζει το πλαίσιο για κατάρτιση και ανάπτυξη του ατόμου, δίνοντας του έτσι τη δυνατότητα να φθάσει στο επίπεδο ικανότητας που ορίζει το ΠΕΠ. Πέρα από τον αριθμό των προσόντων, το ΣΕΠ διασφαλίζει την πιστοποίηση καθώς και την αναγνώριση τους.

Τα ΠΕΠ καθορίζονται με τη συνεργασία τομεακών τεχνικών επιτροπών.

Η ΑνΑΔ, λαμβάνοντας υπόψη τα συμπεράσματα και τις εισηγήσεις σχετικής μελέτης σκοπιμότητας και αξιοποιώντας τη συσσωρευμένη γνώση και τις εμπειρίες αρκετών χρόνων, ετοίμασε ολοκληρωμένο περίγραμμα του ΣΕΠ στο οποίο ορίζεται και η μεθόδευση εφαρμογής του, αρχικά σε δύο Φάσεις (2006 και 2007 - 2013). Η πρώτη φάση του Συστήματος θα αρχίσει να υλοποιείται μέσα στο 2006.

Το Υπουργικό Συμβούλιο με απόφασή του, το Νοέμβριο του 2005, υιοθέτησε το Σχέδιο της ΑνΑΔ για σταδιακή εγκαθίδρυση και εφαρμογή στην Κύπρο Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων και αποφάσισε να στηρίξει την όλη προσπάθεια με δωρεάν αξιοποίηση, κατά την 1η Φάση εφαρμογής, της υποδομής και των εκπαιδευτών δημοσίων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ή ιδρυμάτων κατάρτισης. Περαιτέρω, αποφάσισε τη συμπερίληψη της 2ης Φάσης εφαρμογής του Συστήματος στα μέτρα που θα συγχρηματοδοτηθούν από τα Διαρθρωτικά Ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά τη νέα προγραμματική περίοδο, 2007-2013.

#### Introduction of a System of Standards of Vocational Qualifications in Cyprus (SVQ)

The System of Vocational Qualifications, the introduction of which the Authority is responsible for, is based on Standards of Vocational Qualifications (SVQ). The System includes the examination and certification of a person's ability to carry out a specific activity on the basis of a Standard Vocational Qualification, under real or simulated working conditions. In parallel, the system determines the framework for the training and development of the person, offering him or her the opportunity to reach the ability level that the SVQ defines. Apart from the number of SVQs the system ensures the certification and recognition of qualifications.

The SVQs are defined with the cooperation of sectoral technical committees.

The HRDA, taking into account the conclusions and proposals of a feasibility study and using the experience of many years, has prepared a document which describes the System of Vocational Qualification and the implementation procedure. The System will be implemented in two Phases (2006 and 2007 - 2013). The 1<sup>st</sup> Phase of the System will commence in 2006.

In November 2005, the Council of Ministers approved the HRDA's plan for the gradual establishment and implementation of a System of Vocational Qualifications in Cyprus and decided to support the effort by allowing the use of the current infrastructure of public educational institutions/training institutions and their trainers during the 1<sup>st</sup> Phase of the system's implementation. Furthermore, the Council of Ministers decided to include the 2<sup>nd</sup> Phase of the System of Vocational Qualifications, in the activities to be co-funded by the EU's Structural Funds during the period 2007 - 2013.



Η μελλοντική πορεία του Συστήματος θα καθοριστεί αφού αξιολογηθούν οι εμπειρίες και τα αποτελέσματα από την εφαρμογή του κατά την 1<sup>η</sup> και 2<sup>η</sup> Φάση, με απώτερο στόχο την κάλυψη των βασικών επαγγελματιών σε όλους τους οικονομικούς τομείς.

Η εγκαθίδρυση και λειτουργία στην Κύπρο Συστήματος Επαγγελματιών Προσόντων, θα έχει θετικές επιπτώσεις στην ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών, στην ενίσχυση της δια βίου μάθησης και στην κινητικότητα του ανθρώπινου δυναμικού σε όλο τον ευρωπαϊκό χώρο.

## Αξιολόγηση και Πιστοποίηση Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης

Συνεχίστηκε η προώθηση του στρατηγικής σημασίας στόχου της Αρχής για εισαγωγή συστήματος αξιολόγησης και πιστοποίησης των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης. Μέσα στο 2005 έγινε αξιολόγηση εμπειριών από την εφαρμογή παρόμοιων συστημάτων στον ευρωπαϊκό χώρο και κυρίως στην Ιρλανδία (επίσκεψη στον Οργανισμό FAS) και στην Ελλάδα (επίσκεψη αντιπροσωπείας Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης της Ελλάδας -ΕκεΠις- στην ΑνΑΔ).

Στιγμιότυπο από τη συνάντηση της αντιπροσωπείας του ΕκεΠις με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου και τον Αν. Γενικό Διευθυντή της Αρχής.



Με βάση την αξιολόγηση των εμπειριών από τον ευρωπαϊκό χώρο και τις ιδιομορφίες του κυπριακού συστήματος κατάρτισης, έγινε σκιαγράφηση του υπό διαμόρφωση συστήματος, ετοιμάστηκε πλαίσιο εισηγήσεων και προκηρύχθηκε διαγωνισμός για εξασφάλιση συμβουλευτικών υπηρεσιών για σχεδιασμό και εφαρμογή του συστήματος.

Η εισαγωγή του Συστήματος Πιστοποίησης είναι ζωτικής σημασίας για την προσαρμογή του συστήματος κατάρτισης στις σύγχρονες ανάγκες της αγοράς εργασίας και της αγοράς κατάρτισης και θα συμβάλει στη βελτίωση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας της παρεχόμενης κατάρτισης.

The future development of the System will be decided, based on the evaluation of results after the implementation of the 1<sup>st</sup> and 2<sup>nd</sup> Phases of the System, the overall aim being to cover the basic occupations in every economic sector.

The System's establishment and implementation will have a positive impact on the quality of provided services, on the enhancement of life-long learning and on the mobility of human resources in the European area.

## Assessment and Certification of Training Providers

The promotion of the important strategic objective of the Authority for the introduction of a System of Assessment and Certification of Training Providers continued. The experiences from the implementation of similar systems in the European area have been examined especially in Ireland (visit to FAS) and in Greece (visit by representatives of the Greek National Accreditation Centre for Continuing Vocational Training to the HRDA).

From the meeting between EkePis representatives with the Minister of Labour and Social Insurance, the Chairman of HRDA's Board of Directors and its Acting Director General.

Based on the evaluation of experiences in the European area and the characteristics of the training system of Cyprus, an outline of the System was developed, a framework of suggestions was prepared and a tender was procured in order to obtain consultative services to design and implement the system.

The introduction of the Assessment and Certification System is of vital importance for the adjustment of the training system to the needs of the labour and training market. The System will contribute towards the improvement of quality and effectiveness of the training provision.

## Αναδιοργάνωση των Υπηρεσιών της Αρχής

Επιδιώκοντας τη συνεχή βελτίωση της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών που παρέχει, η ΑνΑΔ αποφάσισε τη διεξαγωγή έργου λεπτομερούς εξέτασης του τρόπου λειτουργίας, της οργάνωσης και των δραστηριοτήτων της, με την αξιοποίηση εξωτερικών συμβούλων.

Το έργο διαλαμβάνει τη μελέτη και κριτική αξιολόγηση της μέχρι τώρα λειτουργίας του οργανισμού και την υποβολή εισηγήσεων για αποτελεσματικότερη επιτέλεση της αποστολής του, με βελτίωση των μεθόδων οργάνωσης, των διαδικασιών και των συστημάτων διαχείρισης.



Τα συστήματα της Αρχής, στα οποία, κυρίως, θα επικεντρωθεί η εξέταση, είναι: η έγκριση και επιχορήγηση δραστηριοτήτων κατάρτισης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού, και η πληροφορική, σε όλο το φάσμα των λειτουργιών της ΑνΑΔ.

Εξέτασης θα τύχει και το υποστηρικτικό περιβάλλον από το οποίο εξαρτάται η αποτελεσματικότητα των πιο πάνω κύριων συστημάτων, όπως για παράδειγμα το νομοθετικό και άλλο θεσμικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της ΑνΑΔ, οι εθνικές και κοινοτικές νομοθεσίες που σχετίζονται με αυτή, η αξιοποίηση και ανάπτυξη του προσωπικού της, κλπ.

Πέραν των εισηγήσεων στις οποίες θα καταλήξει η έρευνα, το έργο περιλαμβάνει και την εποπτεία της υλοποίησής τους.

Το έργο αναμένεται να ολοκληρωθεί σε τρία στάδια που ταυτίζονται με τους στόχους του, δηλαδή: Διάγνωση προβλημάτων – Εισηγήσεις – Υλοποίηση εισηγήσεων.

## Reorganisation of the Authority's Services

Aiming at the constant improvement of its services, the Authority has decided to carry forward a project of scrutiny exercise of its operation, organisation and activities utilising external consultants.

The study includes the examination and critical evaluation of the current operation mode of the HRDA and the submission of proposals to improve the operational efficiency of HRDA through the introduction and adoption of modern organisation methods, procedures and systems.

The study will focus on the approval and subsidisation of human resource training and development activities and on the Information Technology, covering the whole spectrum of human resource training and development activities.

In addition, the supporting environment which affects the efficiency of the aforementioned systems will be studied. For example, the legal and structural framework that governs the operation of the HRDA will be examined, as well as other national and European legislation associated with it along with the utilisation, training and development of HRDA's staff.

Apart from the submission of recommendations, the project includes the supervision of their implementation.

The project is expected to be completed in three stages: Problem identification – Recommendations - Implementation of recommendations.

## Νέα Σχέδια

Με την ένταξη της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το Μάιο του 2004, παρασχέθηκε η δυνατότητα και στην ΑνΑΔ για αξιοποίηση των Διαρθρωτικών Ταμείων. Η Αρχή έχει εγκριθεί ως Τελικός Δικαιούχος για 4 νέα Σχέδια που συγχρηματοδοτούνται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Τα τέσσερα αυτά Σχέδια απευθύνονται σε αντίστοιχες ομάδες-στόχους, οι οποίες αποτελούν προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και παράλληλα χρήζουν δημόσιας στήριξης, όπως συμφωνήθηκε κατά την από κοινού αξιολόγηση των εθνικών προτεραιοτήτων της πολιτικής για την απασχόληση, μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Κυπριακής Κυβέρνησης.

Κατά το 2005 συνεχίστηκαν οι προπαρασκευαστικές εργασίες για τα τέσσερα αυτά Σχέδια (διαδικασίες επιλογής Αναδόχων για υλοποίησή τους). Στο πλαίσιο των τεσσάρων σχεδίων θα εφαρμόζονται, από το 2006, προγράμματα κατάρτισης συγχρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την Αρχή. Σύντομη πληροφόρηση για κάθε ένα από τα τέσσερα σχέδια παρατίθενται στη συνέχεια:

## New Schemes

Following the accession of Cyprus to the European Union, in May 2004, the HRDA had the opportunity to benefit from the Structural Funds. The HRDA has been approved as the Final Beneficiary for 4 New Schemes to be co-financed by 50% through the European Social Fund. These four Schemes are addressed to target-groups considered as a priority for the European Employment Strategy, whereas at the same time these groups need support as agreed during the EU - Cyprus joint evaluation of national employment policies.

In 2005, the preparatory work for the Four New Schemes continued (procedures for the selection of Contractors). In this framework during 2006, training programmes, co-funded by the European Social Fund and the Authority, will be implemented. A short summary of each of the Schemes is provided below:



### *Σχέδιο κατάρτισης και απασχολησιμότητας ανέργων*

Σκοπός του Σχεδίου είναι η προσφορά ευκαιριών επαγγελματικής κατάρτισης και οργανωμένης εργασιακής πείρας σε άνεργους, έτσι που να βελτιωθούν ουσιαστικά οι δυνατότητες ένταξης ή επανένταξής τους στην εργασία.

Μεταξύ των ανέργων, προτεραιότητα θα δοθεί σε όσους διαμένουν σε περιοχές της Κύπρου που έχουν ενταχθεί στο Στόχο 2 (Δυτική Αγροτική Περιοχή, Ανατολική Αγροτική Περιοχή, Επιλέξιμη Αστική Περιοχή Λευκωσίας), στις γυναίκες, στους νέους (ηλικίας 15-24 ετών) χωρίς προσόντα και σε ομάδες που κινδυνεύουν με κοινωνικό αποκλεισμό.

### *Scheme for the promotion of training and employability of the unemployed*

The aim of the Scheme is to provide the unemployed with training opportunities and work experience, so as to improve their possibilities of entering or re-entering the labour market.

Priority will be given to residents in Target 2 areas (West Rural Area, East Rural Area, Pre-defined Urban Area of Nicosia), to women, young persons (aged 15-24) without qualifications and to groups in danger of social exclusion.



### *Σχέδιο κατάρτισης και απασχολησιμότητας νέων αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*

Σκοπός του Σχεδίου είναι η προσφορά ευκαιριών επαγγελματικής κατάρτισης και οργανωμένης εργασιακής πείρας σε νέους απόφοιτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που δεν έχουν συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας τους και δεν έχουν αποκτήσει πείρα πέραν των 9 μηνών από την αποφοίτησή τους, έτσι που να βελτιωθούν ουσιαστικά οι δυνατότητες ένταξής τους στην εργασία.

Προτεραιότητα θα δίνεται στους απόφοιτους της Γενικής Κατεύθυνσης των Λυκείων και σε αυτούς που διαμένουν στις περιοχές του Στόχου 2.

### *Σχέδιο παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών και κατάρτιση σε μικροεπιχειρήσεις με απασχόληση 1-4 άτομα*

Σκοπός του Σχεδίου είναι η βελτίωση της λειτουργίας και αποδοτικότητας των μικροεπιχειρήσεων με απασχόληση 1-4 άτομα, μέσω της συστηματικής διάγνωσης των αδυναμιών τους και την κατάρτιση της διεύθυνσης και του προσωπικού τους.

Την ομάδα-στόχο αποτελούν οι μικροεπιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε όλους τους τομείς της οικονομίας, με προτεραιότητα στις περιοχές του Στόχου 2, όπως επίσης και σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον αγροτουρισμό.

### *Σχέδιο κατάρτισης και απασχολησιμότητας του αδρανούς γυναικείου δυναμικού*

Σκοπός του Σχεδίου είναι η προσφορά ευκαιριών επαγγελματικής κατάρτισης και οργανωμένης εργασιακής πείρας σε γυναίκες που παραμένουν οικονομικά αδρανείς, έτσι που να βελτιωθούν ουσιαστικά οι δυνατότητες ένταξης/επανένταξής τους στην εργασία.

Προτεραιότητα θα δίνεται σε οικονομικά αδρανείς γυναίκες που διαμένουν στις περιοχές του Στόχου 2.

### *Scheme for the promotion of training and employability of young secondary school leavers*

The aim of the Scheme is to provide young secondary school leavers with training opportunities and work experience. The beneficiaries of the Scheme must be less than 25 years old and they must have less than 9 months work experience following their graduation.

Priority will be given to general education graduates from Lyceums and to residents in Target 2 areas.

### *Scheme for the provision of consultancy services, to micro-enterprises with 1-4 employees*

The aim of the Scheme is the improvement of the operation and efficiency of micro-enterprises employing 1 – 4 employees, through the systematic identification of their weaknesses and the training of their managers and personnel.

The target group is micro-enterprises in all economic sectors, with priority given to Target 2 areas, as well as to agrotourism enterprises.

### *Scheme for the promotion of training and employability of the inactive female labour force*

The aim of the Scheme is to provide the economically inactive women with training opportunities and work experience, so as to improve their possibilities of entering or re-entering the labour market.

Priority will be given to economically inactive women who reside in Target 2 areas.

## Προσαρμογή στις Απαιτήσεις του Κοινοτικού Κεκτημένου

Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της, η Αρχή έχει σημαντική συμβολή στο σχεδιασμό και υλοποίηση μέτρων και ενεργειών για την προσαρμογή της Κύπρου στις απαιτήσεις του Κοινοτικού Κεκτημένου. Έτσι, η Αρχή συμμετέσχε με εκπροσώπους της και συνεργάστηκε με αρμόδιες Κυβερνητικές υπηρεσίες σε σχέση με τα ακόλουθα:

- Ετοιμασία Ενιαίων Εγγράφων Προγραμματισμού (Στόχος 3 «Ανθρώπινο Δυναμικό» και Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL)
- Ετοιμασία Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση 2004 (ΕΣΔΑ 2004)
- Ετοιμασία Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση (ΕΣΔΕν) 2004-2006
- Ευρωπαϊκή Χάρτα Μικρών Επιχειρήσεων
- Ετοιμασία Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τη Στρατηγική της Λισσαβόνας

## Harmonisation with the Acquis Communautaire

In the framework of its competence, the HRDA contributes significantly to the design and promotion of measures and actions for the harmonisation of Cyprus with the Acquis Communautaire. Thus, the HRDA was represented at special meetings and cooperated on a continuous basis, in relation to the following:

- Single Programming Documents (Objective 3 “Human Resources” and Community Initiative Programme “Equal”)
- National Action Plan for Employment 2004-2006
- National Action Plan for Social Inclusion 2004-2006
- European Charter for Small Enterprises
- National Lisbon Programme



## Ενίσχυση της Νεανικής και Γυναικείας Επιχειρηματικότητας

Στο πλαίσιο των Σχεδίων Ενίσχυσης της Νεανικής και Γυναικείας Επιχειρηματικότητας που προωθεί το Υπουργείο Εμπορίου Βιομηχανίας και Τουρισμού υλοποιήθηκαν δύο ειδικά προγράμματα κατάρτισης. Αυτά αφορούσαν στην επιχορήγηση προτάσεων για δημιουργία νέων επιχειρήσεων από νεαρά άτομα και γυναίκες. Δικαιούχοι ήσαν διευθυντές εταιρειών, που συστάθηκαν στο πλαίσιο των Σχεδίων, συμμετείχαν στα προγράμματα κατάρτισης για ανάπτυξη επιχειρηματικών και διευθυντικών δεξιοτήτων που οργανώθηκαν και επιχορηγήθηκαν από την Αρχή μέσα στο 2005.

## Reinforcement of Youth and Female Entrepreneurship

Within the framework of the Scheme for the Reinforcement of Youth and Female Entrepreneurship promoted by the Ministry of Commerce, Industry and Tourism, two training programmes were implemented. These referred to the subsidisation of the proposals for the creation of enterprises by young persons and females. The beneficiaries were managers of enterprises set up in the framework of the Schemes, which participated in training programmes for the development of their entrepreneurial and managerial skills, organised and subsidised by the HRDA in 2005.

# Τακτικές Δραστηριότητες

## Training and Research Activities

### Δραστηριότητες Κατάρτισης

Μέσα από τις δραστηριότητες κατάρτισης η Αρχή ανταποκρίνεται στις ανάγκες κατάρτισης που παρουσιάζονται στην οικονομία, δηλαδή στις επιχειρήσεις και το ανθρώπινο δυναμικό. Οι ανάγκες αυτές εντοπίζονται με τη βοήθεια ερευνών και μελετών της Αρχής, αλλά και από τις επιχειρήσεις όσον αφορά τις δικές τους ανάγκες. Η κατάρτιση παρέχεται, μετά από έγκριση της Αρχής, από ιδρύματα κατάρτισης, ιδιωτικά ή κρατικά, ή από τις ίδιες τις επιχειρήσεις.

Η Αρχή διασφαλίζει ότι η κατάρτιση, η οποία εγκρίνεται και επιχορηγείται από την ίδια, υλοποιείται σύμφωνα με ποιοτικές προδιαγραφές και ανταποκρίνεται στις προτεραιότητες της οικονομίας, όπως αυτές ορίζονται με τη μορφή καθοδηγητικών γραμμών από την Αρχή, σε συνεργασία με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Κράτους και τους κοινωνικούς εταίρους.

### Training Activities

Through training activities the HRDA responds to the training needs of the economy as a whole, of enterprises and of the labour force. These needs are identified by research studies of the HRDA as well as by enterprises concerning their own needs. Training is provided, after the approval of the Authority, by training institutions, private or public, or by enterprises.

The HRDA ensures that approved and subsidised training is implemented according to quality specifications and that it responds to the priorities of the economy, which are set in the form of guidelines by the HRDA in cooperation with the competent government services and the social partners.



Οι δραστηριότητες κατάρτισης που υλοποιήθηκαν μέσα στο 2005, επικεντρώθηκαν στη βελτίωση των γνώσεων και δεξιοτήτων του διευθυντικού προσωπικού και στην παροχή ειδικών δεξιοτήτων στους εργοδοτούμενους των επιχειρήσεων. Ταυτόχρονα, δόθηκε έμφαση στην κατάρτιση σε θέματα εισαγωγής και αξιοποίησης νέας τεχνολογίας, στην κατάρτιση νέων επιχειρηματιών και στην κατάρτιση αποφοίτων σχολών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Σταθερός στόχος παρέμεινε η συνεχής αναβάθμιση της ποιότητας των προσφερομένων προγραμμάτων κατάρτισης, με σκοπό την πιο αποτελεσματική ικανοποίηση των αναγκών.

Κατά το 2005, συνεχίστηκε να δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην εφαρμογή αυστηρότερων, από πλευράς ποιοτικών απαιτήσεων, κριτηρίων έγκρισης και ελέγχου εφαρμογής προγραμμάτων καθώς και επιχορήγησης, με στόχο την περαιτέρω βελτίωση της ποιότητας των προσφερόμενων προγραμμάτων.

The training activities implemented in 2005 were focused on the improvement of skills and knowledge of management personnel and the provision of specialised skills to employees. At the same time, emphasis was placed on issues and fields concerning the introduction and utilisation of new technology, the training of new entrepreneurs and the training of tertiary-education graduates. The continuous improvement of the quality of training in order to meet needs more effectively was maintained as the main objective.

In 2005, special emphasis was placed on the introduction of stricter quality requirements on the approval, implementation and subsidisation stages with the aim to improve the quality of the training provided.

Συνοπτικός πίνακας αποτελεσμάτων για τις δραστηριότητες κατάρτισης κατά το 2005, παρουσιάζεται στη σελίδα 22.

Όπως φαίνεται στον Πίνακα, κατά το 2005 επιχορηγήθηκαν 5.143 προγράμματα με συμμετοχές που ανήλθαν στις 54.366. Οι αντίστοιχοι αριθμοί για το 2004 ήταν 3.562 προγράμματα και 34.737 καταρτισθέντες. Παρατηρήθηκε δηλαδή σημαντική αύξηση τόσο στον αριθμό των προγραμμάτων κατά 44% όσο και στον αριθμό των καταρτισθέντων κατά 56%.

Το συνολικό ποσό που δαπανήθηκε κατά το 2005 για δραστηριότητες κατάρτισης, ανήλθε στα £6.129.688 σε σύγκριση με £5.264.677 κατά το 2004. Σημειώθηκε δηλαδή αύξηση της τάξης του 16,4%, η οποία οφείλεται στην αύξηση των συμμετοχών σε δραστηριότητες κατάρτισης. Πρόσθετα από το πιο πάνω ποσό, δαπανήθηκαν £247.570 για το Σχέδιο Συμβουλευτικών Υπηρεσιών και £78.647 για το Σχέδιο Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης.

Από τα συνολικά αποτελέσματα συμπεραίνεται ότι, ο κύριος όγκος των δραστηριοτήτων κατάρτισης του 2005 αφορά σε Συνεχιζόμενη Κατάρτιση, δηλαδή κατάρτιση των εργαζομένων.

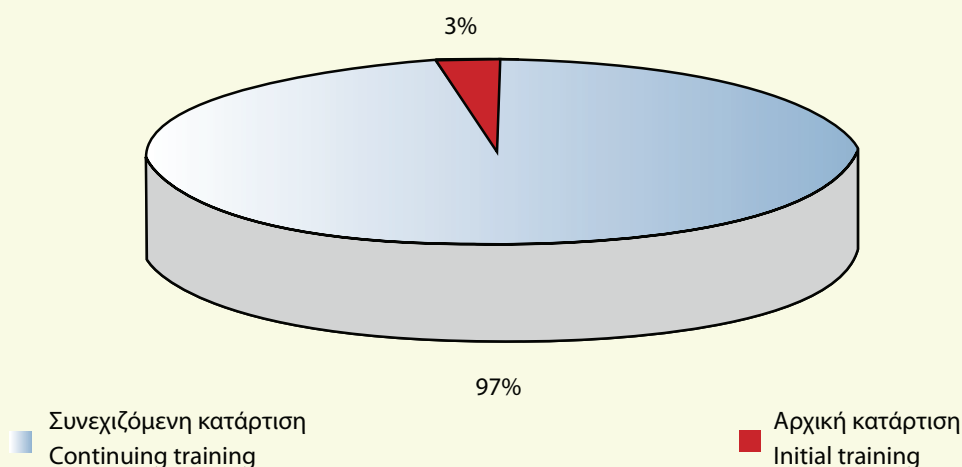
A summary table of the training programmes implemented in 2005 is shown on page 22.

According to the figures in the table, in 2005, 5.143 programmes were subsidised by the HRDA, in which 54.366 persons were trained. The corresponding numbers for 2004 were 3.562 programmes and 34.737 trainees. This shows that there was a significant increase both in the number of programmes (44%) and in the number of trainees (56%).

Total expenditure on training activities in 2005 amounted to £6.129.688, compared to £5.264.677 in 2004. There was, an increase of 16,4%, due to the increase of participants in training activities. In addition, the amounts of £247.570 and £78.647 were expended on the Consultancy Services and Training Infrastructure Support Schemes, respectively.

The results of 2005 show that the main part of training activities concerns Continuous Training, i.e. training of the employees.

Προγράμματα κατάρτισης 2005  
Training programmes in 2005



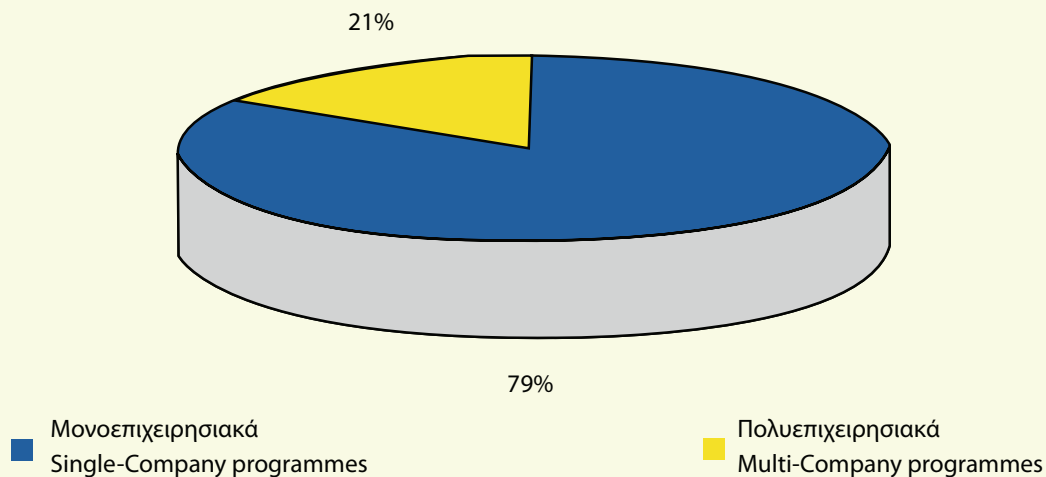
Το 97% περίπου των προγραμμάτων που υλοποιήθηκαν το 2005 αφορούσαν Συνεχιζόμενη Κατάρτιση ενώ το μερίδιο της Αρχικής Κατάρτισης ήταν της τάξης του 3% του συνόλου των προγραμμάτων.

97% of the programmes implemented in 2005 were Continuing Training whereas the percentage for Initial Training was 3%.

Τα περισσότερα από τα προγράμματα του 2005 (περίπου το 79%), τόσο Αρχικής όσο και Συνεχιζόμενης Κατάρτισης, είχαν τη μορφή του Μονοεπιχειρησιακού Προγράμματος, δηλαδή απευθύνονταν σε μία και μόνο επιχείρηση το καθένα. Ενώ τα προγράμματα που απευθύνονταν σε ομάδες επιχειρήσεων αντιπροσωπεύουν το 21% του συνόλου.

Most of the programmes during 2005 (79%) both for Initial and Continuing Training were Single-Company Programmes, i.e. each of the Programmes concerned a single enterprise. The programmes provided to groups of enterprises corresponded to 21% of the total number.

### Προγράμματα κατάρτισης 2005 Training programmes in 2005



Από το σύνολο των προγραµμάτων, η πλειονότητα υλοποιήθηκε στην Κύπρο, το 87,3%, ενώ τα προγράµµατα εξωτερικού αντιπροσωπεύουν το 12,7% του συνόλου.

Most of the programmes were implemented in Cyprus (87,3%), whereas the remaining 12,7%, were implemented abroad.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι στα προγράµµατα της Αρχής συμμετείχαν κατά 58,7% άνδρες και 41,3% γυναίκες.

It is worth noting that, the participation rate for men and women was 58,7% and 41,3%, respectively.

## Δραστηριότητες Κατάρτισης 2005 / Table of Training Activities in 2005

Δραστηριότητες Κατάρτισης / Training Activities	Προγράμματα <sup>1</sup> Programmes <sup>1</sup>	Καταρτισθέντες / Trainees		
		Άνδρες <sup>2</sup> Male <sup>2</sup>	Γυναίκες <sup>2</sup> Female <sup>2</sup>	Σύνολο Total
<b>ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ INITIAL TRAINING</b>	<b>170</b>	<b>878</b>	<b>162</b>	<b>1.040</b>
<b>Μονοεπιχειρησιακά / Single-company programmes</b>	<b>75</b>	<b>48</b>	<b>32</b>	<b>80</b>
Συνήθη / <b>Standard training</b>	7	6	8	14
Στελέχωση Επιχειρήσεων <b>Management training of tertiary-education graduates</b>	68	42	24	66
<b>Πολυεπιχειρησιακά / Multi-company programmes</b>	<b>95</b>	<b>830</b>	<b>130</b>	<b>960</b>
Σύστημα Μαθητείας <b>Apprenticeship System</b>	44	271	-	271
Πρακτική κατάρτιση μαθητών Ξενοδοχειακών Σχολών Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού <b>Practical training of secondary school hotel-section students</b>	14	141	76	217
Πρακτική κατάρτιση φοιτητών ΑΞΙΚ <b>Practical training of HHIC students</b>	7	34	30	64
Πρακτική κατάρτιση φοιτητών ΑΤΙ <b>Practical training of HTI students</b>	4	59	13	72
Ταχύρρυθμα / <b>Accelerated Training Programmes</b>	26	325	11	336
<b>ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ CONTINUING TRAINING</b>	<b>4.973</b>	<b>31.024</b>	<b>22.302</b>	<b>53.326</b>
<b>Μονοεπιχειρησιακά / Single-company programmes</b>	<b>3.966</b>	<b>22.067</b>	<b>16.744</b>	<b>38.811</b>
Στην Κύπρο / <b>Standard training programmes in Cyprus</b>	3.315	21.563	16.597	38.160
Στο εξωτερικό / <b>Training abroad</b>	651	504	147	651
<b>Πολυεπιχειρησιακά / Multi-company programmes</b>	<b>1.007</b>	<b>8.957</b>	<b>5.558</b>	<b>14.515</b>
Συνήθη / <b>Standard training programmes</b>	865	6.544	4.560	11.104
Ζωτικής σημασίας / <b>High-priority training programmes</b>	45	490	224	714
Συνδικαλιστικών Οργανώσεων / <b>Trade Unions Programmes</b>	96	1.904	768	2.672
Στο εξωτερικό / <b>Training abroad</b>	1	19	6	25
<b>ΣΥΝΟΛΟ / TOTAL</b>	<b>5.143</b>	<b>31.902</b>	<b>22.464</b>	<b>54.366</b>

<sup>1</sup> Τα στοιχεία για το 2005 αναφέρονται σε προγράμματα για τα οποία καταβλήθηκε χορηγία κατά το 2005.

<sup>1</sup> Figures for 2005 refer to programmes for which subsidies were paid during the year.

<sup>2</sup> Οι αριθμοί για άνδρες και γυναίκες αποτελούν εκτιμήσεις κατά προσέγγιση. <sup>2</sup> Figures for male and female trainees are estimates.

## Έρευνες και Μελέτες

Η Αρχή, κατά τη διαμόρφωση της στρατηγικής και του προσανατολισμού της δραστηριότητάς της, λαμβάνει υπόψη τα ευρήματα πρωτογενών μελετών που διεξάγει κάθε χρόνο για το σκοπό αυτό.

Οι μελέτες του 2005 επικεντρώθηκαν σε πτυχές της απασχόλησης στην Κύπρο, στις ανάγκες για εφαρμογή πολυεπιχειρησιακών προγραμμάτων, και στην κινητικότητα του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου. Έγινε επίσης και μια μελέτη αξιολόγησης της προσφοράς των προγραμμάτων κατάρτισης της ΑνΑΔ για το 2004.

Παράλληλα έγινε προεργασία για την ανάθεση σε εξωτερικούς συμβούλους μελέτης που να αξιολογεί τα υφιστάμενα σχέδια της ΑνΑΔ. Τα πορίσματα αναμένεται να παραδοθούν το δεύτερο εξάμηνο του 2006.

### Προβλέψεις απασχόλησης στην Κυπριακή οικονομία 2005-2015

Η μελέτη διατυπώνει προβλέψεις για την απασχόληση στην κυπριακή οικονομία κατά την περίοδο 2005-2015.

## Research Studies and Surveys

For the formulation of its strategy and the planning of its activities the HRDA takes into account the results of the research studies it conducts every year.

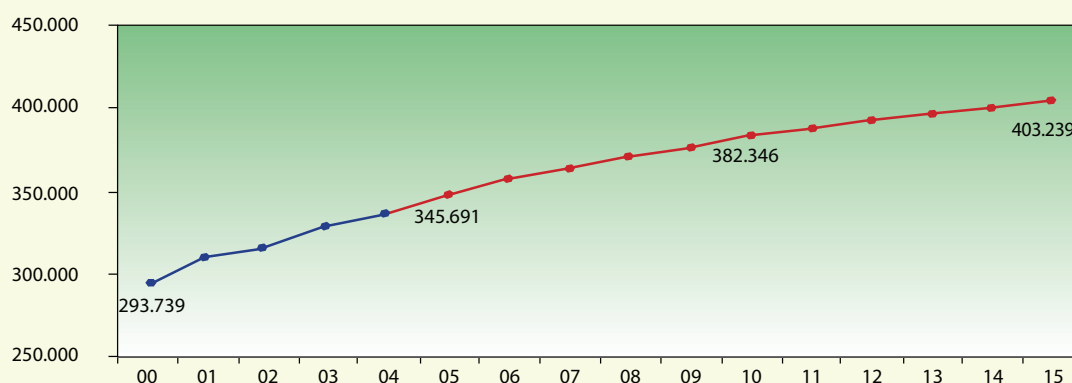
Research studies for 2005 were focused on employment issues in Cyprus, the needs for implementing multi – company programmes and on the mobility of Cyprus’s human resources. A study was also conducted for examining the contribution of HRDA’s training programmes in 2004.

In parallel, the process of appointing external consultants for the ex post evaluation of the Authority’s Schemes begun. The results of the study will be ready in the second half of 2006.

### Employment forecasts in Cyprus economy 2005 - 2015

The study provides employment forecasts in the Cyprus Economy for the 2005-2015 period.

Συνολική απασχόληση την περίοδο 2000-2015  
Total employment in the 2000-2015 period



Στη συγκεκριμένη περίοδο προβλέπεται ότι η συνολική απασχόληση θα συνεχίσει την ανοδική τάση που παρατηρήθηκε κατά την περίοδο 2000-2004, φθάνοντας στα 345.691 άτομα το 2005, ενώ το 2015 εκτιμάται ότι θα φτάσει στα 403.239 άτομα, σημειώνοντας μέση ετήσια αύξηση 1,6%. Αξιοσημείωτο στοιχείο που είναι χρήσιμο για τη λήψη στρατηγικών αποφάσεων είναι και η διαπίστωση της μελέτης ότι κατά τη δεκαετία 2005-2015 θα υπάρξει αυξημένη ζήτηση ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού κατά 28,8%.

#### *Προοπτικές απασχόλησης σε ανώτερου επιπέδου επαγγέλματα στην Κύπρο 2005-2015*

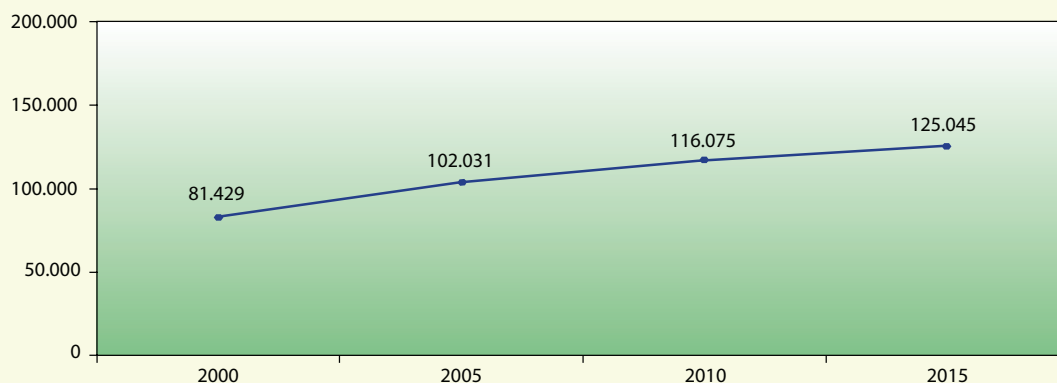
Η μελέτη επιχειρεί προβλέψεις για τις προοπτικές απασχόλησης κατά τη συγκεκριμένη περίοδο σε επαγγέλματα για τα οποία απαιτείται συνήθως μεταλυκειακή ή τριτοβάθμια εκπαίδευση.

The total employment for the period 2005-2015 is expected to continue its upward trend observed during the 2000-2004 period, reaching 345.691 persons in 2005, whereas in 2015 it is estimated that it will reach 403.239 persons, having an average annual increase of 1,6%. The study has shown that for the 2005-2015 period there will be a high demand of unskilled labour force (28,8%).

#### *Forecasts of employment prospects in high-level occupations in Cyprus 2005-2015*

The study provides forecasts for employment prospects in high-level occupations for the 2005-2015 period, occupations usually requiring either post-secondary or university education.

### **Προβλέψεις απασχόλησης στα επαγγέλματα ανώτερου επιπέδου την περίοδο 2000-2015** **Employment forecasts in high level occupations in the 2000-2015 period**



Οι απασχολούμενοι στα επαγγέλματα ανώτερου επιπέδου προβλέπεται ότι θα παρουσιάσουν αξιόλογη αύξηση κατά την περίοδο 2005-2015, φθάνοντας στα 102.031 άτομα το 2005, ενώ το 2015 εκτιμάται ότι θα φθάσουν στα 125.045 άτομα, σημειώνοντας μέση ετήσια αύξηση 2,1%.

It is expected that the number of employees in high level occupations will show a considerable increase during the 2005-2015 period, reaching 102.031 persons in 2005, whereas in 2015, it is expected to reach 125.045 persons, with an average annual increase of 2,1%.



### Προοπτικές απασχόλησης σε μέσου επιπέδου επαγγέλματα στην Κύπρο 2005-2015

Η μελέτη εξετάζει τις προοπτικές απασχόλησης κατά τη συγκεκριμένη περίοδο σε επαγγέλματα για τα οποία απαιτείται συνήθως δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Από τα επαγγέλματα μέσου επιπέδου που θα εμφανίσουν τις καλύτερες προοπτικές απασχόλησης την περίοδο 2005-2015, 6 ανήκουν στην κατηγορία των Υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλητών και 5 στην κατηγορία των Γραφείων, δακτυλογράφων και ταμιών.

### Μελέτη των αναγκών για εφαρμογή πολυεπιχειρησιακών προγραμμάτων αρχικής κατάρτισης κατά το 2006

Η μελέτη επιχειρεί εκτιμήσεις αναφορικά με τις ανάγκες για εφαρμογή Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Αρχικής Κατάρτισης κατά το 2006, σε άτομα ανά ειδικότητα. Τα πορίσματα της μελέτης είναι χρήσιμα για τον καθορισμό της πολιτικής της Αρχής αναφορικά με τα Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Αρχικής Κατάρτισης.

### Κινητικότητα του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας της Κύπρου 2000-2004

Η μελέτη εξετάζει την κινητικότητα του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας της Κύπρου, κατά τη σκοπούμενη περίοδο, στο τρίγωνο απασχόληση, ανεργία και αδράνεια.

### Forecasts of employment prospects in middle level occupations in Cyprus 2005-2015

The study examines the employment prospects in occupations for which secondary level education is usually needed. From the middle level occupations that will show the best employment prospects during the 2005 – 2015 period, 6 are in the service and sales workers category, and 5 in the clerks category.

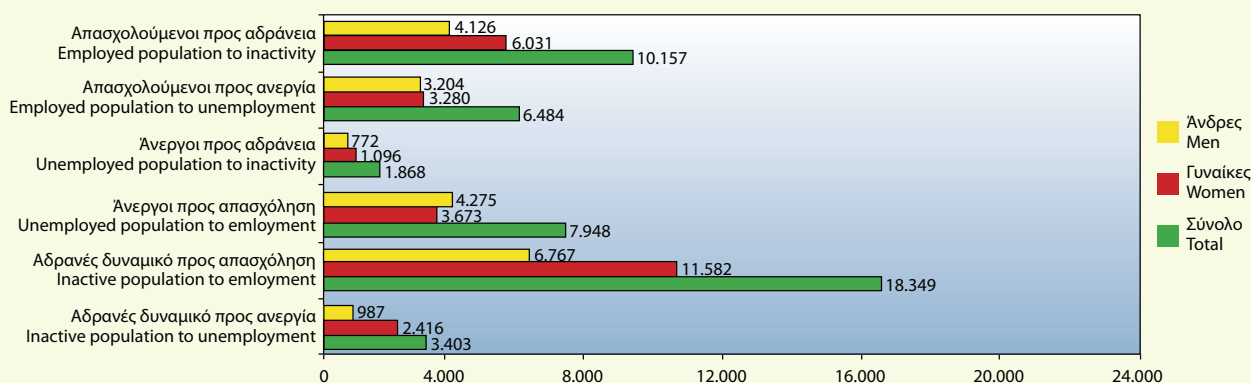
### Identification of the needs for implementation of multi-company initial training programmes in 2006

The study identifies the needs for the implementation of multi-company initial training programmes in 2006. The results of the study are useful for formulating the Authority's policy in respect to the multi-company initial training programmes.

### Mobility of the human resources in the labour market of Cyprus 2000-2004

The study examines the mobility of human resources in the labour market of Cyprus, for the 2000-2004 period, in the triangle employment-unemployment-inactivity.

Μέση ετήσια κινητικότητα κατά φύλο την περίοδο 2000-2004  
Average annual mobility by sex in the 2000-2004 period



Με βάση τα πορίσματα της μελέτης, οι κυριότεροι λόγοι για τους οποίους κινούνται προς την αδράνεια οι απασχολούμενες γυναίκες είναι οι οικογενειακοί/προσωπικοί, σε αντίθεση με τους απασχολούμενους άνδρες που, στην πλειοψηφία τους, αποχωρούν από την αγορά εργασίας λόγω συνταξιοδότησης. Η απόλυση από την εργασία και η υποβολή παραίτησης, αποτέλεσαν τους κυριότερους λόγους διακίνησης των απασχολουμένων προς ανεργία.

#### Πανόραμα προσφοράς των προγραμμάτων της ΑνΑΔ κατά το 2004

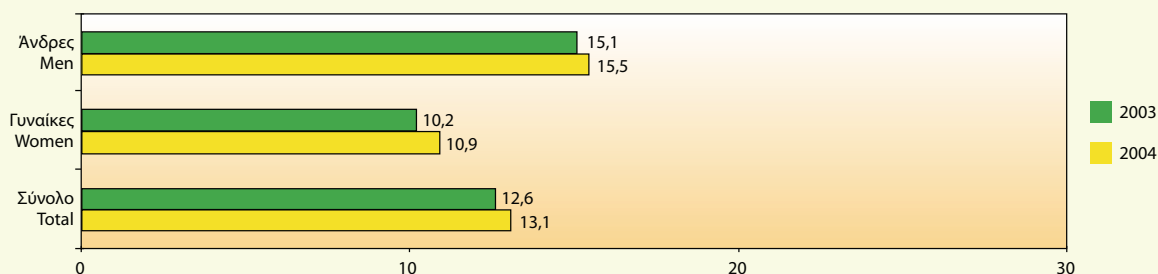
Η μελέτη αναλύει την προσφορά των προγραμμάτων της ΑνΑΔ κατά το 2004.

The results of the study have shown that the main reasons for the inactivity of the females are personal/family reasons in contrast to the employed men the majority of which, leave the labour market due to retirement. Dismissal from work and resignation are the main reasons employees move into unemployment.

#### Panorama of the contribution of HRDA's training programmes in 2004

The study analyses the contribution of HRDA's programmes in 2004.

#### Ποσοστό κάλυψης ανθρώπινου δυναμικού από προγράμματα κατάρτισης κατά φύλο το 2003-2004 Coverage of human resources with training programmes by sex in 2003-2004



Τα προγράμματα η υλοποίηση των οποίων ολοκληρώθηκε το 2004 ανέρχονται στα 4.305 με 5.203 συμμετέχουσες επιχειρήσεις.

#### Ενίσχυση της Υποδομής Κατάρτισης και Συμβουλευτικές Υπηρεσίες

##### Σχέδιο ενίσχυσης υποδομής

Μέσα στο 2005 υποβλήθηκαν συνολικά 25 αιτήσεις: 19 από επιχειρήσεις και 6 από ιδρύματα. Το ποσό που καταβλήθηκε μέσα στο 2005 στο πλαίσιο του Σχεδίου για σκοπούς ενίσχυσης της υποδομής κατάρτισης ανέρχεται σε £78.647.

In 2004, 4.305 training programmes were completed with 5.203 enterprises participating.

#### Training Infrastructure Support and Consultancy Services

##### Training infrastructure support scheme

In 2005, 25 applications were submitted: 19 from enterprises and 6 from training institutions. Total expenditure for the Training Infrastructure Support Scheme in 2005 amounted to the sum of £78.647.

### Σχέδιο συμβουλευτικών υπηρεσιών

Μέσα στο 2005 εξετάστηκαν συνολικά 71 αιτήσεις από επιχειρήσεις με απασχόληση 5-19 ατόμων στο πλαίσιο του Σχεδίου. Παράλληλα, στο Σχέδιο Συμβουλευτικών Υπηρεσιών για επιχειρήσεις με απασχόληση 20 ατόμων και άνω, εξετάστηκαν 42 νέες αιτήσεις-προτάσεις. Το συνολικό ποσό που καταβλήθηκε μέσα στο 2005 και για τα δύο μέρη του Σχεδίου, ανήλθε στις £247.570.

### Αρχή - Ευρωπαϊκή Ένωση

#### *TTnet Cyprus*

Μετά από σχετική συμφωνία και σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP), η Αρχή έχει αναλάβει την ίδρυση του Δικτύου Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών στην Κύπρο (Training of Trainers network - TTnet Cyprus). Το δίκτυο αυτό δραστηριοποιείται στον τομέα της κατάρτισης και ανάπτυξης των εκπαιδευτών.

#### *ReferNet*

Συνεχίστηκε η συνεισφορά της ΑνΑΔ, ως 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.

### Consultancy services scheme

In 2005 a total of 71 applications by enterprises employing 5 –19 persons were processed. At the same time, within the framework of the Consultancy Services Scheme for enterprises employing 20 persons or more, 42 applications were processed. Total expenditure for both parts of the Scheme in 2005 amounted to the sum of £247.570.

### HRDA – European Union

#### *TTnet Cyprus*

After a relevant agreement and in cooperation with the European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), the Authority has assumed the responsibility to establish the Training of Trainers network – TTnet in Cyprus. This network is active in the sector of training and development of trainers.

#### *ReferNet*

The contribution of HRDA as the National Coordinator of the Cyprus ReferNet Consortium continued. ReferNet is a European Network established by the European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). Its aim is to respond to the ever-increasing need for information regarding the policies and developments in the sector of vocational education and training in the European Union.



### Training Lab

Συνεχίστηκε η συμμετοχή της Αρχής ως εταίρου στο πιλοτικό πρόγραμμα «Training Lab–New approaches and systems for Lifelong Learning», το οποίο εντάσσεται στο ευρωπαϊκό πρόγραμμα Leonardo Da Vinci II.

### Training Lab

The HRDA's participation as a partner in the pilot programme "Training Lab – New approaches and systems for Lifelong Learning" continued. The programme is part of the European programme Leonardo Da Vinci II.



### Equal

Στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL, η ΑνΑΔ συμμετέχει στις αναπτυξιακές συμπράξεις «Δίκτυο Προώθησης Ανέργων στην Απασχόληση μέσω της Εξειδικευμένης Κατάρτισης και της Πιστοποίησης Δεξιοτήτων (ΔΙΠΑ)» και «Δίκτυο για την Προώθηση της Νεανικής Απασχολησιμότητας (ΤΟΜΗ)», οι οποίες έτυχαν της σχετικής έγκρισης για χρηματοδότηση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

### Equal

Within the framework of the community initiative EQUAL, the Authority participates in the developmental co-operation "Network Directing the Unemployed towards Employment through Specific Training and Accreditation of Skills" and the "Network for the Promotion of Youth Employment", which were approved for subsidisation by the European Union.

### Ενημέρωση - Προβολή

Η προσπάθεια να γνωρίζει και να ωφεληθεί από το έργο της Αρχής το σύνολο των εργαζομένων, επιχειρήσεων και ανέργων συνεχίστηκε και εντάθηκε κατά το 2005, με δημοσιογραφικές διασκέψεις, συνεντεύξεις σε ραδιοσταθμούς, παρουσιάσεις σε τηλεοπτικούς σταθμούς, διαλέξεις, δημοσιεύσεις άρθρων και ανακοινώσεων σε περιοδικά και εφημερίδες, αποστολή ενημερωτικού υλικού σε ενδιαφερόμενους, καταχωρήσεις διαφημιστικών μηνυμάτων και διαφώτιση εκπροσώπων μέσω μαζικής επικοινωνίας. Εξειδικευμένες δραστηριότητες ενημέρωσης οργανώθηκαν και για προσέλκυση υποψηφίων σε προγράμματα κατάρτισης νέου εργατικού δυναμικού.

### Promotion

The attempt to make the employees, enterprises and the unemployed aware of and to help them benefit from the Authority's activities, continued and was intensified in 2005 with press conferences, radio interviews, television appearances, lectures, announcements in magazines and newspapers, forwarding informative material to the mass media and television spots. Specific events were organised in order to attract people to training programmes.

Παράλληλα συνεχίστηκε η επικοινωνιακή στρατηγική για την περίοδο 2004-2006 με στόχο την περαιτέρω αύξηση της αναγνωρισιμότητας του Οργανισμού στο ευρύ κοινό, η εμπέδωση του ονόματος της Αρχής και η ενημέρωση στοχευμένων ομάδων κοινού για τις δραστηριότητές της, περιλαμβανομένων και των προγραμμάτων που θα γίνουν με συγχρηματοδότηση της Αρχής και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.

### *Εικοσιπεντάχρονα της Αρχής*

Κατά το 2005, η Αρχή πραγματοποίησε ειδικές εκδηλώσεις με την ευκαιρία των 25 χρόνων της προσφοράς της, όπως: η απονομή βραβείων σε φοιτητές της Σχολής Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης του Πανεπιστημίου Κύπρου, οι οποίοι υπέβαλαν την καλύτερη μελέτη με θέμα: «Εκπαίδευση και Αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού στην Πυροσβεστική Υπηρεσία Κύπρου», και η πραγματοποίηση διάλεξης από τον κύριο Αντώνη Καστρισιανάκη, Διευθυντή Απασχόλησης και Συντονισμού Πολιτικής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου στη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικές Υποθέσεις και Ίσες Ευκαιρίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με θέμα «Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης, Ανθρώπινο Δυναμικό και Συμβολή του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου».

In parallel, implementation of the Communication Strategy of the HRDA for the 2004-2006 period continued further, aiming at increasing the recognition by the general public of the Authority, the consolidation of HRDA's name and the provision of information to targeted publics about HRDA's activities, especially for the programmes, which will be implemented with the co-funding of the HRDA and the European Social Fund.

### *25<sup>th</sup> anniversary of the HRDA*

During 2005, special events took place for the celebration of the 25<sup>th</sup> anniversary from the HRDA establishment. These special events included an award ceremony organised by the University of Cyprus, in which awards were presented to five students of the School of Economics and Management of the University, who submitted the best study entitled "Education and Evaluation of Human Resources in the Fire Brigade of Cyprus", and a lecture by Mr. Antonis Kastrissianakis, Director of the Directorate "Employment Strategy and European Social Fund Policy Development and Co-ordination" of the Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities of the European Commission. The topic of the lecture was: "European Employment Strategy, Human Resources and the Contribution of the European Social Fund".

Στιγμιότυπο από τη διάλεξη του κ. Αντώνη Καστρισιανάκη



From the lecture of Mr. Antonis Kastrissianakis

### *Εκδόσεις*

Μέσα στο 2005 εκδόθηκαν και κυκλοφόρησαν σε ευρύ φάσμα παραληπτών: η Ετήσια Έκθεση της Αρχής για το 2004, 12 μελέτες της Αρχής, μαζί με συνοπτικές περιλήψεις, το εξαμηνιαίο περιοδικό «Ανθρώπος και Ανάπτυξη», ενημερωτικά έντυπα και άλλο ενημερωτικό υλικό για τις δραστηριότητες της Αρχής.

### *Publications*

In 2005, the following were published and widely distributed: the Authority's annual report for 2004, 12 research studies, HRDA's magazine "Training and Development", and information material concerning the Authority's activities.

### Ιστοσελίδα της Αρχής

Συνεχίστηκε η λειτουργία και ο εμπλουτισμός της ιστοσελίδας της Αρχής στο διαδίκτυο ([www.hrdauth.org.cy](http://www.hrdauth.org.cy)), με λεπτομερείς πληροφορίες για τον Οργανισμό και τις δραστηριότητές του και την παροχή δυνατότητας στους χρήστες της ευκαιρίας να επικοινωνήσουν μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου με τους Λειτουργούς της Αρχής.

### Συμμετοχή σε εκθέσεις

Κατά τη διάρκεια της επισκοπούμενης χρονιάς η Αρχή συμμετέσχε, με δικό της περίπτερο, στη 12η Διεθνή Εκπαιδευτική Έκθεση και στην «Έκθεση Καριέρας».

### HRDA's website

The HRDA has its own web page ([www.hrdauth.org.cy](http://www.hrdauth.org.cy)), which contains detailed information about the Organisation and its activities. Visitors are able to communicate via email with HRDA staff.

### Participation in fairs

During 2005, the HRDA participated with its own stand in the 12<sup>th</sup> International Education Fair and in the "Careers Exhibition".

Στιγμιότυπο από την επίσκεψη του Υπουργού Παιδείας και Πολιτισμού, κύριου Πεύκιου Γεωργιάδη στο περίπτερο της Αρχής όπου τον υποδέχτηκε ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού, Δρ Ιωάννης Μοδίτης.



The Minister of Education and Culture, Mr Pefkios Georgiadis with the Chairman of HRDA's Board of Directors, Dr Ioannis Moditis at the Organisation's stand at the 12<sup>th</sup> International Education fair.

### Διεθνείς Σχέσεις και Συνεργασία

Συνολικά, κατά τον υπό ανασκόπηση χρόνο, η Αρχή συμμετέσχε σε 34 συνέδρια, σεμινάρια, εργαστήρια, συναντήσεις και άλλες διοργανώσεις στο εξωτερικό, οι περισσότερες από τις οποίες είχαν ως άμεσο διοργανωτή την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ή φορείς της, όπως η Λουξεμβουργιανή και η Βρετανική Προεδρία, το CEDEFOP (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης) και το ETF (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Κατάρτιση). Σχεδόν όλες οι διοργανώσεις, στις οποίες εκπροσωπήθηκε η Αρχή, πραγματοποιήθηκαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

### International Relations and Cooperation

In total, during the year, the Authority participated and/or was represented at some 34 conferences, seminars, workshops, meetings and other events organised abroad. Most of these events were organised by the European Commission itself or by other European Union agencies and institutions, such as the Luxemburg and British Presidencies, CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) and ETF (European Training Foundation). Almost all the events that the Authority was represented at, were held in the European Union.

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 Διοικητικό Συμβούλιο του CEDEFOP, στο οποίο ο Γενικός Διευθυντής της Αρχής εκπροσωπεί την Κύπρο από κυβερνητικής πλευράς, και 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 εκπροσώπους της Κύπρου.

Παράλληλα, προωθήθηκε η συμμετοχή και εκπροσώπηση της Αρχής σε σημαντικά συνέδρια και συναντήσεις οργανισμών με τους οποίους η Αρχή αναπτύσσει στενή συνεργασία, όπως ο EVTA (Ευρωπαϊκός Σύνδεσμος για την Επαγγελματική Κατάρτιση), η IFTDO (Διεθνής Ομοσπονδία Οργανισμών για την Ανάπτυξη και Κατάρτιση) και ο OEEK (Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης της Ελλάδας).

It is specifically noted that the Authority participated in meetings of European Union committees, networks and other bodies, in areas of the organisation's competence. In many instances HRDA's representation was the official representation of Cyprus, as for example on the Board of Directors of CEDEFOP, in which HRDA's Director General represents Cyprus as a government representative and on the DGVT Group (Group of the Directors General of Organisations responsible for vocational training), in which HRDA's Director General is one of the two official representatives of Cyprus.

In addition, the HRDA was represented at important conferences and meetings of organisations which the HRDA has close relations with, such as the EVTA (European Vocational Training Association), the IFTDO (International Federation of Training and Development Organisations) and the OEEK (Organisation of Vocational Education and Training of Greece).

Οι συμμετέχοντες κατά την έναρξη των εργασιών της Εκπαιδευτικής Επίσκεψης, του CEDEFOP την οποία χαιρέτησε ο Αν. Γενικός Διευθυντής της Αρχής, κ. Μιχάλης Φουσεντζίδης



The participants at the beginning of the Educational Visit, which was greeted by the Acting Director General of the HRDA, Mr. Michael Physentzides.

## Ανθρώπινο Δυναμικό της Αρχής

### Κατάρτιση και ανάπτυξη του προσωπικού

Κατά το 2005, διατέθηκαν από τον Οργανισμό συνολικά 847 ανθρωπόωρες για συμμετοχή του προσωπικού της Αρχής σε επιμορφωτικά προγράμματα/σεμινάρια στην Κύπρο. Μεταξύ αυτών, περιλαμβάνονταν 4 ενδοϋπηρεσιακά προγράμματα που οργανώθηκαν από την Αρχή, στα οποία συμμετέσχε είτε το σύνολο είτε ομάδες προσωπικού.

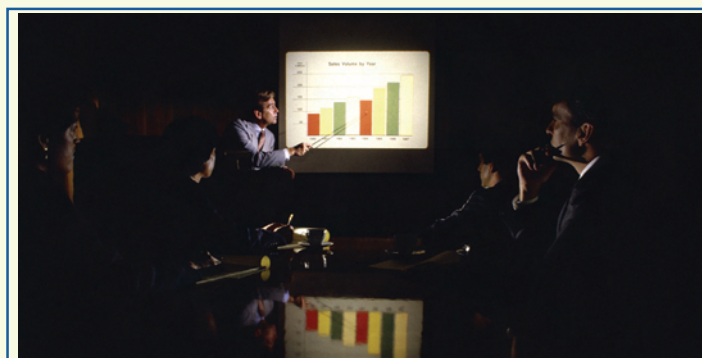
Κατά το 2005, επίσης, συνεχίστηκε η υλοποίηση τριών υποτροφιών που παραχώρησε η Αρχή, κατά τα προηγούμενα έτη, σε μέλη του προσωπικού της για απόκτηση μεταπτυχιακών τίτλων επιπέδου Μάστερ στους τομείς: «Διοίκηση Επιχειρήσεων», «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού/Κατάρτιση» και «Ευρωπαϊκά Θέματα».

### Στελέχωση

Κατά το 2005 πληρώθηκαν 2 κενές θέσεις Λειτουργού Ανθρώπινου Δυναμικού, 1 θέση Λειτουργού Διοίκησης και Προσωπικού και 1 θέση Λογιστικού Λειτουργού. Επίσης, προκηρύχθηκαν 1 κενή θέση Λειτουργού Ανθρώπινου Δυναμικού και 1 κενή θέση Βοηθού Γραμματειακού Λειτουργού.

### Εργασιακό περιβάλλον

Με στόχο τη δημιουργία εργονομικού περιβάλλοντος εργασίας για αύξηση της παραγωγικότητας, ολοκληρώθηκε, στα μέσα Μαΐου του 2005, η ανέγερση της επέκτασης του κτηρίου της Αρχής. Αυτή περιλάμβανε, μεταξύ άλλων, 20 πρόσθετους χώρους εργασίας, 3 αίθουσες συνεδριάσεων, πρόσθετους αποθηκευτικούς χώρους, δωμάτιο πρώτων βοηθειών και άλλους βοηθητικούς χώρους. Για την παραπέρα βελτίωση της ποιότητας του εργασιακού χώρου γενικά στο κτήριο της Αρχής, αναβαθμίστηκε το σύστημα κλιματισμού για να λειτουργεί οικονομικά και κατά τις μη εργάσιμες ώρες και ενισχύθηκε το σύστημα εξαερισμού του κτηρίου.



## HRDA's Human Resources

### Staff training and development

In 2005, HRDA staff spent a total of 847 working hours on upgrading training programmes and seminars in Cyprus. Amongst them there were 4 in – company programmes organised by the Authority in which all or part of the staff participated.

During the same year, three scholarships continued which the Authority awarded in previous years to members of staff in order to acquire postgraduate degrees, at Master's level, in the subjects of "Business Administration", "Human Resource Training and Development" and "European Studies".

### New staff

In 2005, the Authority filled 2 vacant posts of Human Resource Officer, 1 post of Personnel and Administration Officer and 1 post of Accounting Officer. In addition, the authority published 1 vacant post of Human Resource Officer and 1 vacant post of Clerk.

### Working environment

The aim of the HRDA is to create a working environment with conditions suitable for the increase of productivity. In this regard, the expansion of the Authority's building was completed in May, 2005. The expansion included 20 additional working areas, 3 conference rooms, additional storage areas, a first aid room and other auxiliary areas. For the further improvement of the quality of the working area in general, the air-conditioning system was upgraded in order to operate more economically during non-working hours and the ventilation system of the building was improved.





## Κατάλογος Προσωπικού 2005

### Personnel List in 2005

#### Γενική Διεύθυνση

**Αν. Γενικός Διευθυντής** Μιχαήλ Α. Φουσεντζίδης

**Ανώτερη Στενογράφος** Νίκη Καρτσιούλη

#### Διεύθυνση Έρευνας και Προγραμματισμού

**Διευθυντής** Δρ Γεώργιος Όξινος

#### Ανώτεροι Λειτουργοί Ανθρώπινου Δυναμικού

Γιώργος Σιεκκερής  
Γιάννης Μουρουζίδης

#### Λειτουργοί Ανθρώπινου Δυναμικού 1ης Τάξης

Ζήνα Γαβριηλίδη  
Κυριάκος Κυριάκου

#### Λειτουργοί Ανθρώπινου Δυναμικού

Ελισάβετ Βούλγαρη-Ιωάννου  
Γιάννα Κορέλλη  
Κωνσταντίνα Κυριάκου  
Στέλιος Μυτίδης  
Μαρία Πετρίδου

**Λειτουργός Α'** Χριστάκης Χριστοφής

**Στενογράφος** Αγάθη Τουμπουρή

#### Διεύθυνση Υπηρεσιών Κατάρτισης

**Διευθυντής** Γιώργος Παναγίδης

#### Ανώτεροι Λειτουργοί Ανθρώπινου Δυναμικού

Ξενοφών Μιχαηλίδης  
Πανίκος Λασέττας  
Γεώργιος Σταυρίδης

#### Λειτουργοί Ανθρώπινου Δυναμικού 1ης Τάξης

Σάββας Προκοπίδης  
Πάμπος Γιωργάκης  
Γρηγόρης Δημητρίου  
Ιωάννης Ζένιος  
Ανδρέας Χρίστου  
Ελευθερία Χριστοδούλου  
Κυριάκος Παπαγιάννης  
Πανίκος Δρουσιώτης  
Δάφνη Συμεωνίδου

#### Directorate General

**Acting Director General** Michael L. Physentzides

**Senior Stenographer** Niki Kartsiouli

#### Research and Planning Directorate

**Director** Dr George Oxinos

#### Senior Human Resource Officers

George Siekkeris  
Yiannis Mourouzides

#### Human Resource Officers 1st grade

Zena Gavrielides  
Kyriakos Kyriakou

#### Human Resource Officers

Elisavet Voulgari-Ioannou  
Yianna Korelli  
Constantina Kyriakou  
Stelios Mytides  
Maria Petridou

**Officer A'** Christakis Christofi

**Stenographer** Agathi Toumbouri

#### Training Directorate

**Director** George Panayides

#### Senior Human Resource Officers

Xenophon Michaelides  
Panicos Lasettas  
George Stavrides

#### Human Resource Officers 1<sup>st</sup> grade

Savvas Procopides  
Pambos Georghakis  
Gregoris Demetriou  
Ioannis Zenios  
Andreas Christou  
Eleftheria Christodoulou  
Kyriakos Papayiannis  
Panicos Droushiotis  
Daphne Symeonidou

**Λειτουργοί Ανθρώπινου Δυναμικού**

Γρηγόρης Τσαγγαρίδης  
Αικατερίνη Μουρουζίδη  
Παρασκευή Τοφίδου  
Άβιβος Παπαγεωργίου  
Χρίστος Τζάμας  
Πάολα Παπαφιλίππου-Πιττάλη  
Ειρήνη Χαράκη  
Μαρία Χριστοφόρου  
Ξένια Λαβίθη  
Στέλλα Φιλίππου  
Νάντια Τοφαρίδου  
Γεωργία Κλεοβούλου  
Λένα Ιωάννου  
Πηνελόπη Χριστοφόρου  
Χαράλαμπος Χαραλάμπους

**Ανώτερος Λειτουργός** Μόνικα Ιωάννου-Ανδρέου

**Λειτουργός Α΄** Κλεάνθης Γαβριηλίδης

**Λειτουργός Β΄** Μαρία Τσιελεπή

**Στενογράφος** Ροδούλα Κατσελλή

**Γραμματειακός Λειτουργός** Δημήτρης Τριμιθιώτης

**Βοηθοί Γραμματειακοί Λειτουργοί**

Γιαννούλα Χανδριώτη (μέχρι 31/08/05)  
Ελένη Χαρή  
Μαρούλα Μιλτιάδους  
Γιόλα Κάρουλα  
Κλειώ Κωνσταντίνου  
Χαρά Κώστα  
Έμμα Μιλτιάδου

**Διεύθυνση Διοίκησης και Προσωπικού**

**Διευθυντής** Ελένη Παπαχριστοφόρου

**Ανώτερος Λειτουργός Διοίκησης και Προσωπικού**  
Ανθούλα Παπαδοπούλου

**Λειτουργοί Διοίκησης και Προσωπικού 1<sup>ης</sup> Τάξης**  
Νίκος Κωνσταντίνου  
Δρ Γιώργος Κυθραιώτης

**Human Resource Officers**

Gregoris Tsangarides  
Ekaterini Mourouzides  
Paraskevi Tofidou  
Avivos Papageorgiou  
Christos Tzamas  
Paola Papaphilippou-Pittali  
Ireni Haraki  
Maria Christoforou  
Xenia Lavithi  
Stella Philippou  
Nadia Tofaridou  
Georgia Kleonoulou  
Lena Ioannou  
Penelope Christoforou  
Charalambos Charalambous

**Senior Officer** Monica Ioannou-Andreou

**Officer A΄** Kleanthis Gavrielides

**Officer B΄** Maria Tsielepi

**Stenographer** Rodoula Katselli

**Clerical Officer** Demetris Trimithiotis

**Clerks**

Yiannoula Handrioti (up to 31/08/05)  
Eleni Hari  
Maroula Miltiadous  
Yiola Karoula  
Cleo Constantinou  
Chara Costa  
Emma Miltiadou

**Administration and Personnel Directorate**

**Director** Eleni Papachristoforou

**Senior Administration and Personnel Officer**  
Anthoula Papadopoulou

**Administration and Personnel Officers 1<sup>st</sup> Grade**  
Nicos Constantinou  
Dr George Kythreotis

**Λειτουργοί Διοίκησης και Προσωπικού**

Γιώργος Κυριακίδης  
Λεωνίδας Λεωνίδου  
Λιάνα Χριστοδουλίδου

**Administration and Personnel Officers**

George Kyriakides  
Leonidas Leonidou  
Liana Christodoulides

**Γραμματειακοί Λειτουργοί**

Μαρία Χρίστου  
Αγγέλα Γιωρκάτζη

**Clerical Officers**

Maria Christou  
Angela Giorkadji

**Βοηθοί Γραμματειακοί Λειτουργοί**

Μαρία Νικολαΐδου  
Ουρανία Αντωνίου  
Χριστίνα Σμυρίλλη  
Γεωργία Γιάνναρου

**Clerks**

Maria Nicolaidou  
Ourania Antoniou  
Christina Smyrilli  
Georgia Yiannarou

**Βοηθοί Γραφείου**

Ρένος Γεωργίου  
Πάνος Παναγή

**Office Assistants**

Renos Georghiou  
Panos Panayi

**Τηλεφωνητής**

Παναγιώτης Παναγίδης

**Telephonist**

Panayiotis Panayides

**Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών****Financial Management Directorate****Διευθυντής**

Σπύρος Σπύρου

**Director**

Spyros Spyrou

**Λογιστής**

Κυριάκος Ιορδάνου

**Accountant**

Kyriakos Iordanou

**Λογιστικοί Λειτουργοί 1ης Τάξης**

Μαρία Αγρότου  
Δέσποινα Αριστοτέλους

**Accounting Officers 1<sup>st</sup> grade**

Maria Agrotou  
Despina Aristotelous

**Λογιστικοί Λειτουργοί**

Μαρία Χαραλάμπους  
Έφη Χριστοδούλου  
Χρυστάλλα Ηλία  
Ηλιάννα Γιώρκαλλου  
Κούλλα Ασιώτη (μέχρι 18/03/05)  
Αντρούλλα Κωνσταντίνου

**Accounting Officers**

Maria Charalambous  
Efi Christodoulou  
Chrystalla Elia  
Eliana Giorkallou  
Koulla Assioti (up to 18/03/05)  
Androulla Constantinou

**Βοηθοί Γραμματειακοί Λειτουργοί**

Άννα Ιωάννου  
Γιώργος Γεωργίου  
Ελένη Ανδρέου

**Clerks**

Anna Ioannou  
George Georgiou  
Eleni Andreou





# Οικονομική Έκθεση και Οικονομικές Καταστάσεις

## Financial Report and Financial Statements

### Αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα του έτους παρουσιάζουν πλεόνασμα από εργασίες ύψους £0,44 εκ. έναντι πλεονάσματος £0,84 εκ. του προηγούμενου έτους. Τα έσοδα από εργασίες παρουσίασαν αύξηση 7,5% και έφθασαν τα £10,16 εκ., ενώ τα έξοδα από εργασίες ανήλθαν στα £9,72 εκ. παρουσιάζοντας αύξηση £1,10 εκ. ή 12,8%. Τα καθαρά χρηματοδοτικά έσοδα αυξήθηκαν κατά 3,1% και ανήλθαν σε £0,54 εκ. Το πλεόνασμα για το έτος μειώθηκε από £1,36 εκ. σε £0,98 εκ.

### Οικονομικοί Δείκτες

2005	2004	2003
Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού προς Σύνολο Εσόδων από εργασίες		
99,5%	99,8%	99,7%
Άλλα Έσοδα προς Σύνολο Εσόδων από εργασίες		
0,5%	0,2%	0,3%
Δαπάνες Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού προς Σύνολο Εξόδων από εργασίες		
66,5%	64,4%	64,3%
Αποδοχές Προσωπικού προς Σύνολο Εξόδων από εργασίες		
25,2%	27,3%	28,0%
Άλλα Έξοδα προς Σύνολο Εξόδων από εργασίες		
8,3%	8,3%	7,7%
Δαπάνες Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού προς Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού		
63,9%	58,9%	62,8%

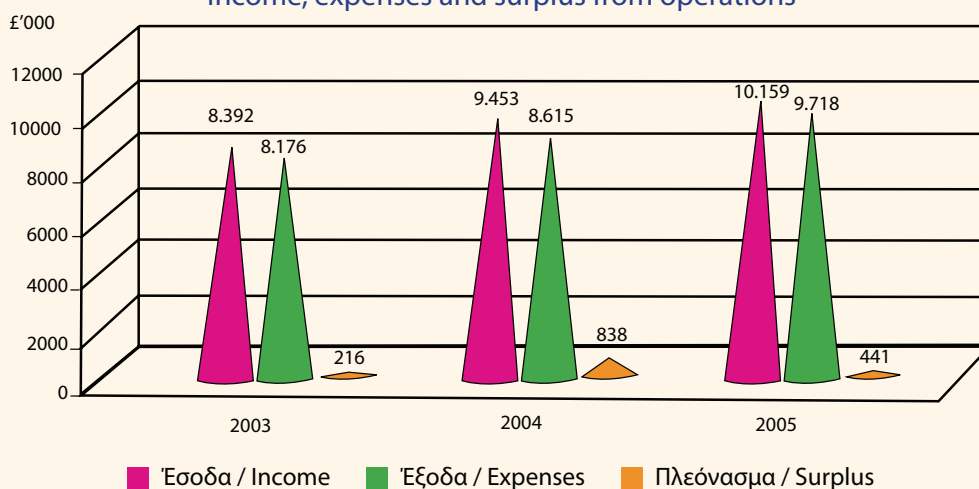
### Results

The results for the year show a surplus from operations of £0,44m. compared to a surplus of 0,84m. of the previous year. Income from operations increased by 7,5% and reached £10,16m., whereas expenses from operations amounted to £9,72m. showing an increase of £1,10m. or 12,8%. Net finance income increased by 3,1% and reached £0,54m. Surplus for the year decreased from £1,36m. to £0,98m.

### Financial Indicators

2005	2004	2003
Human Resource Development Levy to Total Income from operations		
99,5%	99,8%	99,7%
Other Income to Total Income from operations		
0,5%	0,2%	0,3%
Human Resource Development Expenses to Total Expenses from operations		
66,5%	64,4%	64,3%
Personal Emoluments to Total Expenses from operations		
25,2%	27,3%	28,0%
Other Expenses to Total Expenses from operations		
8,3%	8,3%	7,7%
Human Resource Development Expenses to Human Resource Development Levy		
63,9%	58,9%	62,8%

### Έσοδα, έξοδα και πλεόνασμα από εργασίες Income, expenses and surplus from operations



### Οικονομική Κατάσταση

Το αποθεματικό αυξήθηκε από £15,77 εκ. σε £16,76 εκ., ενώ το ενεργητικό αυξήθηκε από £20,11 εκ. σε £21,57 εκ.

### Financial Position

The reserves increased from £15,77m. to £16,76m., whereas the assets increased from £20,11m. to £21,57m.

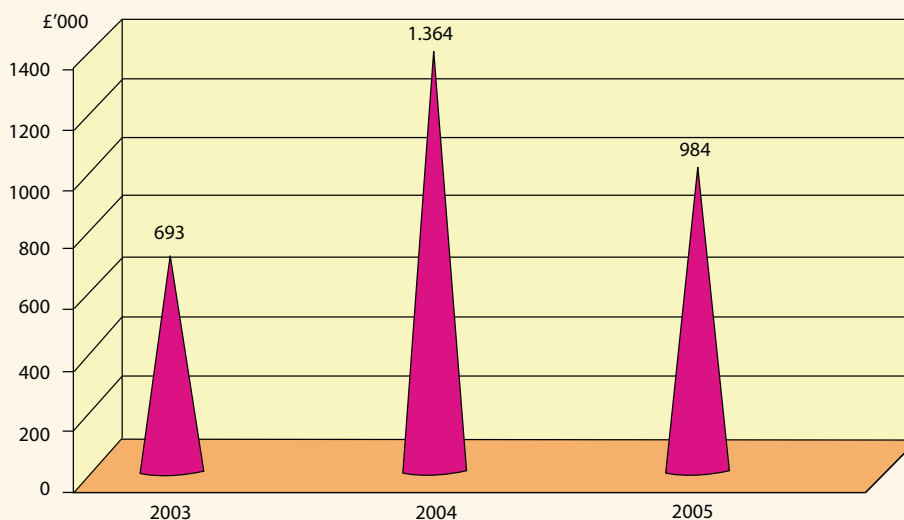
### Ταμείο Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

Τα πλεονάσματα του Ταμείου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού αυξήθηκαν κατά £0,49 εκ. και έφθασαν τα £13,05 εκ.

### Human Resource Development Fund

The surplus of the Human Resource Development Fund increased by £0,49m. and reached £13,05m.

### Πλεόνασμα έτους / Surplus for the year



# Οικονομικές Καταστάσεις

## Financial Statements

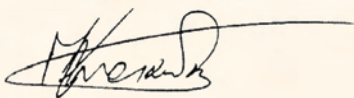
Περιεχόμενα	Σελίδα	Contents	Page
Έκθεση Γενικού Ελεγκτή της Δημοκρατίας	40	Report of the Auditor General of the Republic	40
Λογαριασμός Αποτελεσμάτων	41	Income Statement	42
Κατάσταση Αλλαγών στα Αποθεματικά	43	Statement of Changes in Reserves	44
Ισολογισμός	45	Balance Sheet	46
Κατάσταση Ταμειακής Ροής	47	Cash Flow Statement	48
Σημειώσεις στις Οικονομικές Καταστάσεις	49-61	Notes to the Financial Statements	49-61

## Έκθεση Γενικού Ελεγκτή της Δημοκρατίας

Έχω ελέγξει τις οικονομικές καταστάσεις στις σελίδες 3 μέχρι 19\* και έχω πάρει όλες τις πληροφορίες και εξηγήσεις που θεώρησα αναγκαίες. Την ευθύνη για την ετοιμασία αυτών των οικονομικών καταστάσεων έχει το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής. Η δική μου ευθύνη είναι να εκφράσω γνώμη πάνω σ' αυτές, με βάση τον έλεγχό μου.

Έχω διενεργήσει τον έλεγχό μου σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Ελέγχου. Τα Πρότυπα αυτά απαιτούν όπως προγραμματίζω και διενεργώ τον έλεγχο για να πάρω λογικές διαβεβαιώσεις κατά πόσο οι οικονομικές καταστάσεις δεν έχουν ουσιώδη λάθη. Ένας έλεγχος περιλαμβάνει την εξέταση, πάνω σε δειγματοληπτική βάση, αποδεικτικών στοιχείων που υποστηρίζουν τα ποσά και άλλες πληροφορίες στις οικονομικές καταστάσεις. Ένας έλεγχος περιλαμβάνει επίσης την αξιολόγηση των λογιστικών αρχών που χρησιμοποιήθηκαν, των σημαντικών υπολογισμών που έγιναν από το Διοικητικό Συμβούλιο, καθώς και την αξιολόγηση της γενικής παρουσίασης των οικονομικών καταστάσεων. Πιστεύω ότι ο έλεγχος μου παρέχει μια λογική βάση για τη γνώμη μου.

Κατά τη γνώμη μου έχουν τηρηθεί τα κατάλληλα λογιστικά βιβλία και οι οικονομικές καταστάσεις, που συμφωνούν με αυτά, δίνουν αληθινή και δίκαιη εικόνα της οικονομικής κατάστασης της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στις 31 Δεκεμβρίου 2005 και του πλεονάσματος και ταμειακής ροής για το έτος που έληξε την ημερομηνία αυτή σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης και συνάδουν με τις πρόνοιες του περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμου.



Γιώργος Κυριακίδης, FCCA  
Βοηθός Γενικός Ελεγκτής  
της Δημοκρατίας

Λευκωσία, 7 Ιουλίου 2006

## Report of the Auditor General of the Republic

I have audited the financial statements in pages 3 to 19\* and have obtained all the information and explanations I considered necessary. These financial statements are the responsibility of the Authority's Board of Directors. My responsibility is to express an opinion on these financial statements, based on my audit.

I conducted my audit in accordance with International Auditing Standards. Those Standards require that I plan and perform the audit to obtain reasonable assurance about whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by the Board of Directors as well as evaluating the overall financial statement presentation. I believe that my audit provides a reasonable basis for my opinion.

In my opinion, proper books of account have been kept by the Authority and the financial statements, which are in agreement therewith, give a true and fair view of the state of affairs of the Human Resource Development Authority of Cyprus as of 31 December 2005 and its surplus and cash flows for the year then ended in accordance with International Financial Reporting Standards and comply with the Human Resource Development Law.



George Kyriakides, FCCA  
Assistant Auditor General  
of the Republic

Nicosia, 7 July 2006

\*Οι αριθμοί 3-19 αναφέρονται στις σελίδες της Έκθεσης του Γενικού Ελεγκτή. Στην παρούσα Ετήσια Έκθεση πρόκειται για τις σελίδες 41 μέχρι 61.



## Λογαριασμός Αποτελεσμάτων για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2005

	Σημείωση	2005 £	2004 £
<b>Έσοδα</b>			
Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού	3	10.110.756	9.433.024
Έσοδα από Ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης		21.350	1.728
Άλλα Έσοδα	4	27.293	18.526
		<b>10.159.399</b>	<b>9.453.278</b>
<b>Έξοδα</b>			
Αμοιβή Διοικητικού Συμβουλίου	5	11.548	10.156
Αποδοχές Προσωπικού	6	2.453.205	2.354.818
Οδοιπορικά		10.000	12.860
Έξοδα Λειτουργίας Γραφείου	7	202.991	146.215
Διάφορα Έξοδα	8	352.668	359.254
Εγκαταστάσεις, Επιδιορθώσεις, Συντήρηση και Λειτουργία	9	73.817	56.058
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού	10	6.461.708	5.551.586
Συμμετοχή σε Προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης		2.366	1.758
Αποσβέσεις στοιχείων πάγιου ενεργητικού	11	149.264	122.536
		<b>9.717.567</b>	<b>8.615.241</b>
<b>Πλεόνασμα από εργασίες</b>			
Χρηματοδοτικά έσοδα-καθαρά	12	542.457	526.000
<b>Πλεόνασμα έτους</b>			
		<b>984.289</b>	<b>1.364.037</b>

Οι σημειώσεις στις σελίδες 49 μέχρι 61 αποτελούν μέρος αυτών των οικονομικών καταστάσεων.

## Income Statement for the year ended 31 December 2005

	Note	2005 £	2004 £
<b>Income</b>			
Human Resource Development Levy	3	10,110,756	9,433,024
Income from European Union Funds		21,350	1,728
Other Income	4	27,293	18,526
		<b>10,159,399</b>	<b>9,453,278</b>
<b>Expenses</b>			
Board of Directors remuneration	5	11,548	10,156
Personnel Emoluments	6	2,453,205	2,354,818
Travelling		10,000	12,860
Office Expenses	7	202,991	146,215
Sundry Expenses	8	352,668	359,254
Installations, Repairs, Maintenance and Operation	9	73,817	56,058
Human Resource Development	10	6,461,708	5,551,586
Participation in European Union Programmes		2,366	1,758
Depreciation of fixed assets	11	149,264	122,536
		<b>9,717,567</b>	<b>8,615,241</b>
<b>Surplus from operations</b>			
		<b>441,832</b>	<b>838,037</b>
Finance income - net	12	542,457	526,000
<b>Surplus for the year</b>		<b>984,289</b>	<b>1,364,037</b>

## Κατάσταση αλλαγών στα αποθεματικά για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2005

	Συσσωρευθέν Αποθεματικό £	Σχέδιο Συντάξεων και Χορηγημάτων στους Υπαλλήλους £	Σχέδιο Ωφελημάτων Εργατικού Προσωπικού £
Υπόλοιπο 1 Ιανουαρίου 2004	14.407.056	3.957.283	13.579
Πλεόνασμα έτους 2004	1.364.037	343.112	1.397
<b>Υπόλοιπο 31 Δεκεμβρίου 2004</b>	<b>15.771.093</b>	<b>4.300.395</b>	<b>14.976</b>
Πλεόνασμα έτους 2005	984.289	429.158	1.489
<b>Υπόλοιπο 31 Δεκεμβρίου 2005</b>	<b>16.755.382</b>	<b>4.729.553</b>	<b>16.465</b>

Οι σημειώσεις στις σελίδες 49 μέχρι 61 αποτελούν μέρος αυτών των οικονομικών καταστάσεων.

## Statement of changes in reserves for the year ended 31 December 2005

	<b>Accumulated reserves</b> £	<b>Employees pension and Gratuities Scheme</b> £	<b>Labourers Benefit Scheme</b> £
Balance 1 January 2004	14,407,056	3,957,283	13,579
Surplus for the year 2004	1,364,037	343,112	1,397
<b>Balance 31 December 2004</b>	<b>15,771,093</b>	<b>4,300,395</b>	<b>14,976</b>
Surplus for the year 2005	984,289	429,158	1,489
<b>Balance 31 December 2005</b>	<b>16,755,382</b>	<b>4,729,553</b>	<b>16,465</b>

## Ισολογισμός στις 31 Δεκεμβρίου 2005

	Σημείωση	2005 £	2004 £
<b>Ενεργητικό</b>			
<b>Μη τρεχούμενο ενεργητικό</b>			
Πάγιο Ενεργητικό	11	2.739.810	2.365.939
Σχέδιο Συντάξεων και Χορηγημάτων στους Υπαλλήλους	13	4.729.553	4.300.395
Σχέδιο Ωφελημάτων Εργατικού Προσωπικού	14	16.465	14.976
Επενδύσεις - κατοχή μέχρι την λήξη	15	2.619.931	2.117.269
		10.105.759	8.798.579
<b>Τρεχούμενο ενεργητικό</b>			
Χρεώστες και προπληρωμές	16	1.039.388	875.457
Μετρητά και αντίστοιχα μετρητών	17	10.427.990	10.440.463
		11.467.378	11.315.920
<b>Σύνολο Ενεργητικού</b>		<b>21.573.137</b>	<b>20.114.499</b>
<b>Αποθεματικά και Υποχρεώσεις</b>			
<b>Αποθεματικά</b>			
Συσσωρευθέν αποθεματικό		16.755.382	15.771.093
Σχέδιο Συντάξεων και Χορηγημάτων στους Υπαλλήλους	13	4.729.553	4.300.395
Σχέδιο Ωφελημάτων Εργατικού Προσωπικού	14	16.465	14.976
		21.501.400	20.086.464
<b>Τρέχουσες υποχρεώσεις</b>			
Πιστωτές και οφειλόμενα έξοδα	18	71.737	28.035
<b>Σύνολο αποθεματικών και υποχρεώσεων</b>		<b>21.573.137</b>	<b>20.114.499</b>



Δρ Ιωάννης Μοδίτης  
Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου



Μιχαήλ Λ. Φουσεντζίδης  
Αν. Γενικός Διευθυντής

Οι σημειώσεις στις σελίδες 49 μέχρι 61 αποτελούν μέρος αυτών των οικονομικών καταστάσεων.

## Balance Sheet at 31 December 2005

	Note	2005 £	2004 £
<b>Assets</b>			
<b>Non-current assets</b>			
Fixed assets	11	2.739.810	2.365.939
Employees Pension and Gratuities Scheme	13	4.729.553	4.300.395
Labourers Benefit Scheme	14	16.465	14.976
Investments - held to maturity	15	2.619.931	2.117.269
		10.105.759	8.798.579
<b>Current assets</b>			
Debtors and prepayments	16	1.039.388	875.457
Cash and cash equivalents	17	10.427.990	10.440.463
		11.467.378	11.315.920
<b>Total assets</b>		<b>21.573.137</b>	<b>20.114.499</b>
<b>Reserves and Liabilities</b>			
<b>Reserves</b>			
Accumulated reserves		16.755.382	15.771.093
Employees Pension and Gratuities Scheme	13	4.729.553	4.300.395
Labourers Benefit Scheme	14	16.465	14.976
		21.501.400	20.086.464
<b>Current liabilities</b>			
Creditors and accrued expenses	18	71.737	28.035
<b>Total reserves and liabilities</b>		<b>21.573.137</b>	<b>20.114.499</b>



Dr Ioannis Moditis  
Chairman Board of Directors



Michael L. Physentzides  
Ag Director General

## Κατάσταση Ταμειακής Ροής για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2005

	Σημείωση	2005 £	2004 £
<b>Ροή μετρητών από λειτουργικές δραστηριότητες</b>			
Πλεόνασμα έτους		984.289	1.364.037
Αναπροσαρμογή για:			
Αποσβέσεις στοιχείων πάγιου ενεργητικού	11	149.264	122.536
Απόσβεση έκπτωσης επενδύσεων υπέρ το άρτιο	15	(3.713)	(1.273)
(Έλλειμμα) / Πλεόνασμα από εκποίηση / διαγραφή στοιχείων πάγιου ενεργητικού		2.530	(200)
Τόκοι εισπρακτέοι	12	(542.795)	(526.474)
Πλεόνασμα έτους πριν τις αλλαγές στο Κεφάλαιο Κίνησης		589.575	958.626
Αλλαγές στο Κεφάλαιο Κίνησης:			
Αύξηση στους Χρεώστες και Προπληρωμές	16	(149.596)	(209.487)
Αύξηση / (Μείωση) στους Πιστωτές και Οφειλόμενα Έξοδα	18	42.267	(16.475)
		<b>482.246</b>	<b>732.664</b>
<b>Ροή μετρητών από επενδυτικές δραστηριότητες</b>			
Αγορά στοιχείων πάγιου ενεργητικού	11	(525.665)	(627.065)
Εισπράξεις από πώληση στοιχείων πάγιου ενεργητικού		-	200
Αγορά Κρατικών Ονομαστικών Χρεογράφων Αναπτύξεως	15	(498.950)	(776.600)
Τόκοι που εισπράτηκαν		529.896	525.566
		<b>(494.719)</b>	<b>(877.899)</b>
<b>Καθαρή μείωση των μετρητών και αντίστοιχων μετρητών</b>			
		<b>(12.473)</b>	<b>(145.235)</b>
<b>Μετρητά και αντίστοιχα μετρητών στην αρχή της περιόδου</b>			
	17	<b>10.440.463</b>	<b>10.585.698</b>
<b>Μετρητά και αντίστοιχα μετρητών στο τέλος της περιόδου</b>			
	17	<b>10.427.990</b>	<b>10.440.463</b>

Οι σημειώσεις στις σελίδες 49 μέχρι 61 αποτελούν μέρος αυτών των οικονομικών καταστάσεων.

## Cash Flow Statement for the year ended 31 December 2005

	Note	2005 £	2004 £
<b>Cash flow from operating activities</b>			
Surplus for the year		984.289	1.364.037
Adjustments for:			
Depreciation of fixed assets	11	149.264	122.536
Amortisation of investments differences	15	(3.713)	(1.273)
Deficit / (Surplus) from disposal of fixed assets		2.530	(200)
Interest receivable	12	(542.795)	(526.474)
Surplus for the year before Working Capital changes		589.575	958.626
Changes in Working Capital:			
Increase in Debtors and Prepayments	16	(149.596)	(209.487)
Increase / (Decrease) in Creditors and Accruals	18	42.267	(16.475)
<b>Net cash flow from operating activities</b>		<b>482.246</b>	<b>732.664</b>
<b>Cash flow from investing activities</b>			
Purchase of fixed assets	11	(525.665)	(627.065)
Proceeds from disposal of fixed assets		-	200
Purchase of Government Registered Development Stock	15	(498.950)	(776.600)
Interest received		529.896	525.566
<b>Net cash flow for investing activities</b>		<b>(494.719)</b>	<b>(877.899)</b>
<b>Net decrease in cash and cash equivalents</b>		<b>(12.473)</b>	<b>(145.235)</b>
<b>Cash and cash equivalents at the beginning of the period</b>	17	<b>10.440.463</b>	<b>10.585.698</b>
<b>Cash and cash equivalents at the end of the period</b>	17	<b>10.427.990</b>	<b>10.440.463</b>



## Σημειώσεις στις Οικονομικές Καταστάσεις για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2005

### 1. ΙΔΡΥΣΗ ΚΑΙ ΚΥΡΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου είναι Οργανισμός Δημοσίου Δικαίου που ιδρύθηκε δυνάμει των προνοιών των περί Βιομηχανικής Καταρτίσεως Νόμων του 1974 έως (Αρ. 2) του 1980. Η λειτουργία της διέπεται από τον περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμο του 1999 [Αρ. 125(I)/99].

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

### 2. ΛΟΓΙΣΤΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

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

#### Βάση ετοιμασίας

Οι οικονομικές καταστάσεις, οι οποίες εκφράζονται σε Κυπριακές Λίρες, ετοιμάστηκαν με βάση την αρχή του ιστορικού κόστους σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης.

#### Αναγνώριση εισοδημάτων

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

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

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

#### Χρεώστες και πιστωτές

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

#### Πάγιο ενεργητικό και αποσβέσεις

Τα στοιχεία πάγιου ενεργητικού παρουσιάζονται σε τιμή κόστους μείον αποσβέσεις.

Στις προσθήκες στοιχείων πάγιου ενεργητικού υπολογίζονται αποσβέσεις για ολόκληρο το χρόνο ανεξάρτητα από την ημερομηνία αγοράς, ενώ για τις εκποιήσεις δεν υπολογίζονται αποσβέσεις.

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

Τα ποσοστά αποσβέσεων είναι τα εξής:

Κτήρια	3%
Εξοπλισμός Γραφείου, Έπιπλα και Σκεύη	15%
Ηλεκτρονικός Υπολογιστής	20%
Μηχανοκίνητα Οχήματα	20%
Εργαστηριακός και Εκπαιδευτικός Εξοπλισμός	15%

Για τη γη και τα έργα τέχνης δεν γίνεται πρόβλεψη για αποσβέσεις.

#### **Σχέδιο συντάξεων και χορηγημάτων**

Στην Αρχή λειτουργεί Σχέδιο Συντάξεων και Χορηγημάτων για τους μόνιμους υπαλλήλους της βασιζόμενο πάνω στις συντάξιμες απολαβές και τα χρόνια υπηρεσίας. Η Αρχή τηρεί ξεχωριστούς λογαριασμούς για το Σχέδιο (Σημ. 13).

Οι εισφορές της Αρχής γίνονται με ποσοστό 21% πάνω στις συντάξιμες απολαβές των υπαλλήλων με βάση αναλογιστική μελέτη της κατάστασης του Σχεδίου που διεξάγεται κάθε 3 χρόνια. Η τελευταία αναλογιστική μελέτη διεξήχθη κατά τη διάρκεια του 2004 για την κατάσταση του Σχεδίου κατά την 31η Δεκεμβρίου 2003 από εμπειρογνώμονα του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.

Για μεταβίβαση της σύνταξης σε περίπτωση θανάτου, γίνονται εισφορές από τους υπαλλήλους με ποσοστό 0,75% πάνω στις ασφαλιστέες αποδοχές και 1,75% πάνω σε οποιοδήποτε ποσό πέραν των ασφαλιστέων αποδοχών.

#### **Σχέδιο ωφελημάτων εργατικού προσωπικού**

Για το εργατικό προσωπικό της Αρχής που αριθμεί μόνο ένα άτομο (καθαρίστρια) λειτουργεί Σχέδιο Ωφελημάτων το οποίο διέπεται από ειδικούς όρους. Στο Σχέδιο κατατίθεται ποσοστό 16% που υπολογίζεται πάνω στους μισθούς της καθαρίστριας με αναλογία 11% από την Αρχή και 5% από την ίδια. Η Αρχή τηρεί ξεχωριστούς λογαριασμούς για το Σχέδιο (Σημ. 14).

#### **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 στον ισολογισμό 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.

#### **Συγκριτικά ποσά**

Όπου χρειαζόταν, 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 του περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμου του 1999 και τους εκάστοτε ισχύοντες σχετικούς Κανονισμούς.

### 4. ΆΛΛΑ ΕΣΟΔΑ

	2005	2004
	£	£
Διάφορα έσοδα	23.580	17.053
Απόσβεση διαφοράς επενδύσεων	3.713	1.273
Πλεόνασμα από εκποίηση στοιχείων πάγιου ενεργητικού	-	200
	<u>27.293</u>	<u>18.526</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. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

	2005	2004
	£	£
Μισθοί	1.635.232	1.510.135
Αναδρομική καταβολή μισθοδοσίας	2.293	74.054
Έκτακτες υπηρεσίες	84.196	101.897
Διάφορα επιδόματα και υπερωρίες	8.374	4.459
Εισφορές στα διάφορα Ταμεία και Σχέδια	723.110	664.273
	<u>2.453.205</u>	<u>2.354.818</u>

## 7. ΕΞΟΔΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ

	2005	2004
	£	£
Ταχυδρομικά τέλη	8.955	5.131
Τηλέφωνα	16.542	17.600
Φωτισμός, θέρμανση και καύσιμα	49.219	32.365
Καθαριότητα γραφείου	31.580	23.516
Τέλη και τέλη Υδατοπρομήθειας	4.874	3.556
Εφημερίδες και περιοδικά	1.192	1.175
Εκδόσεις και δημοσιεύσεις	62.101	34.246
Γραφική ύλη	16.432	15.917
Υλικά ηλεκτρονικού υπολογιστή	5.700	6.216
Μικροεξοπλισμός γραφείου	483	435
Βιβλιοθήκη	5.269	4.264
Άλλα	644	1.794
	<u>202.991</u>	<u>146.215</u>

## 8. ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΞΟΔΑ

	2 0 0 5	2 0 0 4
	£	£
Προμήθεια για είσπραξη του Τέλους Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού	77.938	75.859
Αμοιβή συμβούλων και δικαιώματα για προσφερόμενες υπηρεσίες	27.936(*)	33.613(*)
Τέλη και έξοδα μηχανογράφησης	7.051	6.560
Δημοσιότητα	114.935	139.049
Ασφάλιστρα	20.457	23.197
Διεθνής συνεργασία και υπηρεσιακές επισκέψεις στο εξωτερικό	14.825	24.211
Εκπαίδευση προσωπικού	28.593	22.143
Στολές Βοηθών Γραφείου	460	460
Συνδρομές σε οργανισμούς του εξωτερικού	14.288	17.004
Φιλοξενία	10.986	11.480
Συνέδρια, σεμινάρια και άλλα γεγονότα στην Κύπρο	3.107	-
Μελέτες και έρευνες	8.970	4.965
Αγορά υπηρεσιών	19.537	-
Έλλειμμα από διαγραφή στοιχείων πάγιου ενεργητικού	2.530	-
Άλλα	1.055	713
	<u>352.668</u>	<u>359.254</u>

(\*) Χρησιμοποιήθηκαν οι υπηρεσίες Νομικού Συμβούλου πάνω σε ετήσια βάση και Εσωτερικού Ελεγκτή πάνω σε μερική βάση.

**9. ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ, ΕΠΙΔΙΟΡΘΩΣΕΙΣ, ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ**

	<b>2005</b>	<b>2004</b>
	<b>£</b>	<b>£</b>
Συντήρηση κτηρίων	32.648	14.094
Επιδιορθώσεις και συντήρηση εξοπλισμού γραφείων, επίπλων και σκευών	6.494	4.427
Επιδιορθώσεις και συντήρηση εξοπλισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή	3.148	4.145
Συντήρηση προγραμμάτων ηλεκτρονικού υπολογιστή	22.822	25.753
Συντήρηση και λειτουργία μηχανοκίνητων οχημάτων	2.918	2.894
Συντήρηση κήπων	5.787	4.745
	<b>73.817</b>	<b>56.058</b>

**10. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**

	<b>2005</b>	<b>2004</b>
	<b>£</b>	<b>£</b>
Προγράμματα Αρχικής Κατάρτισης	849.699	934.677
Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης	5.279.989	4.330.000
Πρότυπα Επαγγελματικών Προσόντων	-	20.493
Παροχή Συμβουλευτικών Υπηρεσιών σε επιχειρήσεις σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού	247.570	259.626
Ενίσχυση της Υποδομής Κατάρτισης	78.648	6.790
Σχέδια Συγχρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο	5.802	-
	<b>6.461.708</b>	<b>5.551.586</b>

**11. ΠΑΓΙΟ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ**

	Γη	Κτήρια	Εξοπλισμός Γραφείου, Έπιπλα και Σκεύη	Εξοπλισμός Ηλεκτρονικού Υπολογιστή	Προγράμματα Ηλεκτρονικού Υπολογιστή	Μηχανοκίνητα Οχήματα	Εκπαιδευτικός και Εργαστηριακός Εξοπλισμός	Έργα Τέχνης	Σύνολο
	£	£	£	£	£	£	£	£	£
<b>ΚΟΣΤΟΣ</b>									
1 Ιανουαρίου 2005	383.000	2.473.413	261.487	159.172	432.192	24.670	51.842	9.923	3.795.699
Προσθήκες	-	474.277	23.233	14.834	11.601	-	1.720	-	525.665
Εκποιήσεις / Διαγραφές	-	(2.530)	-	-	-	-	-	-	(2.530)
<b>31 Δεκεμβρίου 2005</b>	<b>383.000</b>	<b>2.945.160</b>	<b>284.720</b>	<b>174.006</b>	<b>443.793</b>	<b>24.670</b>	<b>53.562</b>	<b>9.923</b>	<b>4.318.834</b>
<b>ΑΠΟΣΒΕΣΕΙΣ</b>									
1 Ιανουαρίου 2005	-	633.274	225.163	120.064	385.769	16.788	48.702	-	1.429.760
Αποσβέσεις	-	88.355	11.344	19.608	24.620	3.941	1.396	-	149.264
Εκποιήσεις / Διαγραφές	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>31 Δεκεμβρίου 2005</b>	<b>-</b>	<b>721.629</b>	<b>236.507</b>	<b>139.672</b>	<b>410.389</b>	<b>20.729</b>	<b>50.098</b>	<b>-</b>	<b>1.579.024</b>
<b>ΚΑΘΑΡΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΑΞΙΑ</b>									
<b>31 Δεκεμβρίου 2005</b>	<b>383.000</b>	<b>2.223.531</b>	<b>48.213</b>	<b>34.334</b>	<b>33.404</b>	<b>3.941</b>	<b>3.464</b>	<b>9.923</b>	<b>2.739.810</b>
<b>31 Δεκεμβρίου 2004</b>	<b>383.000</b>	<b>1.840.139</b>	<b>36.324</b>	<b>39.108</b>	<b>46.423</b>	<b>7.882</b>	<b>3.140</b>	<b>9.923</b>	<b>2.365.939</b>

**12. ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΑ ΕΣΟΔΑ - ΚΑΘΑΡΑ**

	<b>2 0 0 5</b>	<b>2 0 0 4</b>
	<b>£</b>	<b>£</b>
Τόκοι από Κρατικά Ονομαστικά Χρεόγραφα Αναπτύξεως	129.833	81.400
Τόκοι από καταθέσεις στην Κεντρική Τράπεζα της Κύπρου	241.014	237.059
Τόκοι από καταθέσεις στην Κυπριακή Τράπεζα Αναπτύξεως Λτδ	200.568	228.780
Τόκοι από εμπορικές τράπεζες	31.397	37.436
Τόκοι από εκπαιδευτικά δάνεια σε υπαλλήλους	281	266
Εισφορά Άμυνας πάνω στους τόκους	(60.298)	(58.467)
	<hr/>	<hr/>
	542.795	526.474
Τραπεζικά έξοδα	(338)	(474)
	<hr/>	<hr/>
	542.457	526.000



### 13. ΣΧΕΔΙΟ ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ ΚΑΙ ΧΟΡΗΓΗΜΑΤΩΝ ΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ

	2 0 0 5	2 0 0 4
	£	£
<b>Υπόλοιπο 1 Ιανουαρίου</b>	<b>4.300.395</b>	<b>3.957.283</b>
<b>Πλέον Εισπράξεις:</b>		
Εισφορές της Αρχής	316.733	303.215
Συνεισφορές υπαλλήλων για μεταβίβαση της σύνταξης σε περίπτωση θανάτου	12.038	11.740
Τόκοι από καταθέσεις και επενδύσεις	211.855	185.581
Τόκοι από στεγαστικά δάνεια σε υπαλλήλους	11.402	12.373
Απόσβεση διαφοράς επενδύσεων	2.480	1.298
Διάφορες εισπράξεις	-	3.345
	<b>4.854.903</b>	<b>4.474.835</b>
<b>Μείον Πληρωμές:</b>		
Συντάξεις και Φιλοδωρήματα	102.207	154.601
Εισφορά Άμυνας πάνω στους τόκους	22.326	19.796
Διάφορα έξοδα	817	43
	<b>125.350</b>	<b>174.440</b>
<b>Υπόλοιπο 31 Δεκεμβρίου</b>	<b>4.729.553</b>	<b>4.300.395</b>
<b>Αποτελούμενο από:</b>		
Καταθέσεις στην Τράπεζα Κύπρου Λτδ	418.784	599.057
Καταθέσεις στη Λαϊκή Κυπριακή Τράπεζα Λτδ	573.598	449.929
Καταθέσεις στην Ελληνική Τράπεζα Λτδ	330.086	560.220
Καταθέσεις στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος (Κύπρου) Λτδ	1.017.581	801.520
Καταθέσεις στην Άλφα Τράπεζα Λτδ	1.000.000	520.000
Χρεόγραφα Ελληνικής Τράπεζας Λτδ 2011	762.000	725.300
5.75% Κρατικά Ονομαστικά Χρεόγραφα Αναπτύξεως 2009(*)	391.378	388.898
Στεγαστικά δάνεια σε υπαλλήλους	216.623	243.698
Τόκοι εισπρακτέοι	22.937	14.456
Οφειλόμενο Ταμείο Άμυνας πάνω στους τόκους	(3.434)	(2.683)
	<b>4.729.553</b>	<b>4.300.395</b>

(\*) Το ποσό έκπτωσης που δεν έχει αποσβεστεί στις 31 Δεκεμβρίου 2005 ανέρχεται σε £8.622 (£11.102 στις 31 Δεκεμβρίου 2004).

**14. ΣΧΕΔΙΟ ΩΦΕΛΗΜΑΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

	<b>2 0 0 5</b>	<b>2 0 0 4</b>
	<b>£</b>	<b>£</b>
<b>Υπόλοιπο 1 Ιανουαρίου</b>	<b>14.976</b>	<b>13.579</b>
<b>Πλέον Εισπράξεις:</b>		
Εισφορές της Αρχής	624	572
Εισφορές της υπαλλήλου	283	260
Τόκοι	647	628
	<b>16.530</b>	<b>15.039</b>
<b>Μείον Πληρωμές:</b>		
Εισφορά Άμυνας πάνω στους τόκους	65	63
<b>Υπόλοιπο 31 Δεκεμβρίου</b>	<b>16.465</b>	<b>14.976</b>
<b>Αποτελούμενο από:</b>		
Καταθέσεις στη Λαϊκή Κυπριακή Τράπεζα Λτδ	<b>16.465</b>	<b>14.976</b>

**15. ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ - ΚΑΤΟΧΗ ΜΕΧΡΙ ΤΗ ΛΗΞΗ**

6,25% Κρατικά Ονομαστικά Χρεόγραφα Αναπτύξεως 2006	337.966	339.543
4,25% Κρατικά Ονομαστικά Χρεόγραφα Αναπτύξεως 2008	999.077	998.677
5,75% Κρατικά Ονομαστικά Χρεόγραφα Αναπτύξεως 2009	392.351	390.151
5,75% Κρατικά Ονομαστικά Χρεόγραφα Αναπτύξεως 2009	391.378	388.898
5,75% Κρατικά Ονομαστικά Χρεόγραφα Αναπτύξεως 2010	499.159	-
	<b>2.619.931</b>	<b>2.117.269</b>

Το ποσό διαφοράς υπέρ το άρτιο που δεν έχει αποσβεστεί στις 31 Δεκεμβρίου 2005 ανέρχεται σε £1.166 (£2.742 στις 31 Δεκεμβρίου 2004), ενώ το ποσό έκπτωσης σε £18.035 (£22.274 στις 31 Δεκεμβρίου 2004).

## 16. ΧΡΕΩΣΤΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΠΛΗΡΩΜΕΣ

	2 0 0 5	2004
	£	£
Προκαταβολές σε υπαλλήλους της Αρχής για αγορά οχήματος	172.109	137.313
Προκαταβολές προσωπικού	550	-
Εκπαιδευτικά δάνεια σε υπαλλήλους της Αρχής	7.521	4.594
Δάνεια σε υπαλλήλους της Αρχής για αγορά ηλεκτρονικού υπολογιστή	9.748	13.313
Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων - Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού	801.627	669.132
Δάνεια Σχεδίου Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης	11.005	36.167
Άλλα	7.855	300
	1.010.415	860.819
Τόκοι από Κρατικά Ονομαστικά Χρεόγραφα Αναπτύξεως	28.973	14.638
	1.039.388	875.457

## 17. ΜΕΤΡΗΤΑ ΚΑΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΑ ΜΕΤΡΗΤΩΝ

Για αντιμετώπιση των τρεχουσών αναγκών της Αρχής διατηρούνται τρεχούμενοι λογαριασμοί και λογαριασμοί προειδοποίησης στις ακόλουθες Τράπεζες: Τράπεζα Κύπρου Λτδ, Λαϊκή Κυπριακή Τράπεζα Λτδ, Ελληνική Τράπεζα Λτδ και Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος (Κύπρου) Λτδ.

	2 0 0 5	2 0 0 4
	£	£
Καταθέσεις στην Κεντρική Τράπεζα της Κύπρου	5.915.612	5.520.642
Καταθέσεις στην Κυπριακή Τράπεζα Αναπτύξεως Λτδ	4.180.507	4.471.053
Καταθέσεις σε εμπορικές τράπεζες	331.571	448.468
Μετρητά στο Ταμείο	300	300
	10.427.990	10.440.463

## 18. ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΚΑΙ ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΑ ΕΞΟΔΑ

	2005	2004
	£	£
Λογαριασμός εκκρεμοτήτων προγραμμάτων	3.250	3.914
Ανεξαργύρωτες επιταγές	-	2.756
Κρατήσεις για ανέγερση κτηρίων	25.421	6.417
Κεφαλαιουχικές δαπάνες	350	-
Εγγυητικές επιταγές προσφορών	2.553	2.553
Προμηθευτές	26.661	10.905
ΦΠΑ - Εκροές	1.607	-
Άλλοι	8.970	-
	68.812	26.545
Εισφορά Άμυνας πάνω στους τόκους	2.925	1.490
	<u>71.737</u>	<u>28.035</u>

## 19. 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 στον ισολογισμό.

## **20. ΑΝΕΙΛΗΜΜΕΝΕΣ ΚΑΙ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ**

### **(α) Κεφαλαιουχικές υποχρεώσεις**

Στις 31 Δεκεμβρίου 2005 οι ανειλημμένες υποχρεώσεις για κεφαλαιουχικές δαπάνες της Αρχής για τις οποίες δεν έγινε πρόβλεψη στις οικονομικές καταστάσεις ανέρχονταν σε £1.100 (£364.000 στις 31 Δεκεμβρίου 2004).

### **(β) Υποχρεώσεις για επιχορηγήσεις προγραμμάτων κατάρτισης**

Κατά την 31η Δεκεμβρίου 2005 είχαν υποβληθεί και βρίσκονταν ακόμη υπό εξέταση αιτήσεις για καταβολή χορηγήματος υπολογιζόμενου ύψους £2.149.000 (£2.664.000 στις 31 Δεκεμβρίου 2004), για τις οποίες δεν έγινε πρόβλεψη στις οικονομικές καταστάσεις.

### **(γ) Νομικές διαδικασίες**

Στις 31 Δεκεμβρίου 2005, 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.

## **21. ΓΕΓΟΝΟΤΑ ΜΕΤΑΓΕΝΕΣΤΕΡΑ ΤΟΥ ΙΣΟΛΟΓΙΣΜΟΥ**

Δεν υπήρξαν σημαντικά γεγονότα μεταγενέστερα του ισολογισμού που να έχουν σχέση με την κατανόηση των οικονομικών καταστάσεων.

ISSN 1450-0078



Αναβύσσου 2, 2025 Στρόβολος,  
Τ.Θ. 25431, 1392 Λευκωσία  
Τηλέφωνο: 22515000, Τηλεομοιότυπο: 22496949  
Ιστοσελίδα: [www.hrdauth.org.cy](http://www.hrdauth.org.cy)  
Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο: [hrda@hrdauth.org.cy](mailto:hrda@hrdauth.org.cy)