



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Εισηγήτρια : Ελισάβετ Γεωργίου



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών

— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

Μ.Ο.Δ.Υ. - Ε.Λ.Κ.Ε.

Πανεπιστήμιον Αθηνών
— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

Abpm

Advanced Business Process Management
Σύμβουλοι Επιχειρήσεων

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

- Η Εταιρεία **Advanced Business Process Management** – Abpm, έχει μακρά εμπειρία στην Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων και διαθέτει δυναμικό συμβούλων, οι οποίοι έχουν **μακρόχρονη εργασιακή εμπειρία** σε διευθυντικές θέσεις μεγάλων ελληνικών και πολυεθνικών εταιρειών.
- Τα στελέχη της έχουν **σημαντική εκπαιδευτική εμπειρία** τόσο στην διεξαγωγή ανοικτών όσο και ενδοεπιχειρησιακών σεμιναρίων.
- Ειδικότερα έχουν ασχοληθεί με τους τομείς των **Χρηματοοικονομικών και Λογιστικών Λειτουργιών** καθώς και της Διαχείρισης και **Ανάπτυξης Ανθρωπίνων Πόρων**. Επίσης διαθέτουν σημαντική εμπειρία στον τομέα του **Στρατηγικού Management**, του **Ανασχεδιασμού** Επιχειρήσεων και στις εγκαταστάσεις συστημάτων **BUDGETING** και **MANAGEMENT REPORTING**.

ΟΡΑΜΑ ΚΑΙ ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

- Να παρέχει στους πελάτες της, υπηρεσίες υψηλού επαγγελματικού επιπέδου, ξεκινώντας από την **εκπαίδευσή τους (θεωρία)** και φθάνοντας μέχρι την **πρακτική εφαρμογή (πράξη)** μέσω συγκεκριμένων παραδειγμάτων και εφαρμογών.
- Να παρέχει υπηρεσίες **προστιθέμενης αξίας**, ενισχύοντας την **γνώση** και τις **επαγγελματικές δεξιότητες** των πελατών της.
- Να βρίσκεται πάντα **δίπλα** στους πελάτες της και να ανταποκρίνεται με ταχύτητα σε όλες τις απαιτήσεις τους.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Τα εξειδικευμένα **στελέχη** και οι συνεργαζόμενοι **σύμβουλοι** της **Abpm** διαθέτουν μακρόχρονη **εργασιακή εμπειρία** σε Ελληνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις.

Η εταιρεία παρέχει **ολοκληρωμένες υπηρεσίες** στους παρακάτω τομείς:

- **Υπηρεσίες Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης**
- **Συμβουλευτικές Υπηρεσίες Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων**
- **Προγράμματα Χρηματοδότησης Αναπτυξιακών Νόμων**
- **Προετοιμασία και Πιστοποίηση Επαγγελματικών Δεξιοτήτων**

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ & ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

(1/2)

Η εταιρεία διοργανώνει σεμινάρια με τα εξής θέματα:

- **Οικονομικά**

- **Management Reporting** - Σύστημα Αξιολόγησης και ελέγχου της επιχείρησης
- **Οργάνωση και Ανάπτυξης** της Οικογενειακής Επιχείρησης
- **Στρατηγικό Management**
- **Budgeting – Σύνταξη προϋπολογισμού**
- **Ανάλυση** οικονομικών καταστάσεων με Χρήση Αριθμοδεικτών
- **Οικονομικά** για μη Οικονομικούς
- Activity Based Costing (**A.B.C.**)
- **Εσωτερικός Έλεγχος**
- **Τεχνικές Αποδοτικής Διαχείριση** Εισπράξεων
- **Βελτίωση της Ρευστότητας** των Επιχειρήσεως
- **Βιομηχανική Κοστολόγηση**
- **Ταμειακές Ροές**

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ & ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ (2/2)

- **Λογιστικά - Φορολογικά**
 - Προληπτικός Φορολογικός Έλεγχος στο Βιβλίο Αποθήκης
 - Εισαγωγή στα **Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα** (Δ.Λ.Π.) και οι διαφορές τους από τα Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα (Ε.Λ.Π.)
 - Το Ελληνικό Γενικό Λογιστικό Σχέδιο (**Ε.Γ.Λ.Σ.**)
 - Ειδικά Θέματα Φ.Π.Α
 - Η Εκπαίδευση του **Βοηθού Λογιστή**
 - Ορθή Αναμόρφωση Αποτελεσμάτων και Κατάσταση Λογιστικών Διαφόρων
 - **Ηλεκτρονική Τιμολόγηση**
 - Νέος Φορολογικός Νόμος **3842**
- **Ευρωπαϊκά Προγράμματα**
 - Διαχείριση **Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων**
 - **Συγγραφή προτάσεων** Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων
- **Logistics**
 - Εκπαίδευση του **Αποθηκάρου**
 - Προληπτικός **Φορολογικός Έλεγχος** στο Βιβλίο Αποθήκης
- **Εμπορική Αλληλογραφία**
- **ISO 22000-HACCP**
- **Εργασιακά**

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

- **Ανασχεδιασμός Επιχειρήσεων** (Business Process Management – Reengineering)
- **Εγκατάσταση** Συστήματος **Management Reporting**
- **Εγκατάσταση** Συστήματος **Προϋπολογισμού** (Budgeting)
- **Οργάνωση & Βελτίωση** Λειτουργίας Προμηθειών, Αποθηκών και ευρύτερα του συστήματος
- Logistics
- **Μείωση Κόστους** Λειτουργίας (Cost Cutting)
- Συστήματα **Ποιότητας** ISO, HACCP, OHSAS, κ.λ.π.
- Προτάσεις **Αναπτυξιακών Νόμων & Προγραμμάτων** Χρηματοδότησης
- Υποστήριξη εταιρειών σε **Χρηματοοικονομικά Θέματα**, όπως αξιολόγηση επενδύσεων, χρηματοδότηση από τράπεζες, αναχρηματοδότηση υφιστάμενων δανείων, κλπ.
- Οργάνωση και παρακολούθηση της **Λειτουργίας της Οικονομικής Διεύθυνσης** μιας επιχείρησης

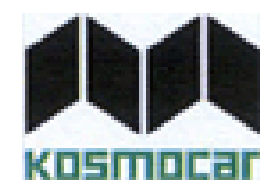
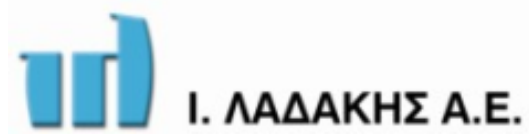
ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟ ΠΕΛΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Μεταξύ των πελατών της ABPM συγκαταλέγονται:

- COCA COLA HELLENIC
- ΝΙΚ.Ι.ΘΕΟΧΑΡΑΚΗΣ ΑΕ
- KRITI OIL & GAS S.A. (ΟΜΙΛΟΣ ΒΑΡΔΙΝΟΓΙΑΝΝΗ)
- STUDIO ATA (ΟΜΙΛΟΣ ΛΑΜΠΡΑΚΗ)
- AMERICAN BANK OF ALBANIA
- ΕΘΝΙΚΟ & ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
- ΣΙ ΣΙ ΓΙΕΝΣΕΝ ΕΛΛΑΣ ΕΠΕ
- BODYFARM HELLAS ΑΕΒΕ
- SPORTS CAMP ΑΕ
- ΕΥΡΗΚΑ ΕΛΛΑΣ ΑΕ
- MENTORING ΑΕ
- ΦΙΛΚΕΡΑΜ JOHNSON ΑΕ
- ΒΙΟΡΥΛ ΧΗΜΙΚΗ ΚΑΙ ΓΕΩΡΓΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
- J&P ΑΒΑΞ Α.Ε.
- ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ Α.Ε.
- Ο.Π.Α.Π. Α.Ε.
- ΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΟ ΚΟΛΕΓΙΟ ΕΛΛΑΔΟΣ
- ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ
- ΑΕΡΟΓΡΑΜΜΕΣ ΑΙΓΑΙΟΥ
- CARRIER ΝΟΤΙΑΣ ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ Α.Ε
- EUROPLAN S.A.
- ΚΟΜΒΟΣ ΑΕΕ
- Β.Ι.Κ.Η. Α.Ε.
- ΡΟΜΠΟΠΟΥΛΟΣ ΑΥΤΟΚΙΝΗΣΗ
- EUROPLAN
- Μ. & Π. ΧΥΤΗΡΟΓΛΟΥ ΑΕΕ
- MARIS POLYMERS Α.Ε
- MONOTHERM ΑΒΕΕ
- ΣΥΜΕΤΑΛ ΑΕ
- ΑΛΙΑΓΑΣ Α.Ε.
- VIOSPIRAL ΑΕΒΕ
- ΦΑΜΑΡ ΑΒΕ
- ΔΟΜΙΚΗ ΑΡΤΑΣ ΑΤΕ
- ΙΝΤΡΑΚΟΜ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ
- FERI TRI ΑΒΕΕ
- FHL Η. ΚΥΡΙΑΚΙΔΗΣ ΑΒΕΕ
- GUARDIAN TRUST ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑΚΗ ΑΕΠΕΥ
- HONEYWELL ΕΠΕ
- INTERKEM ΕΛΛΑΣ Α.Ε
- JT INTERNATIONAL HELLAS ΑΕΒΕ
- ΚΕΡΑΚΟΛΛ ΕΛΛΕΑΣ ΕΠΕ
- MARITECH CONTRACTING & TRADING IN

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟ ΠΕΛΑΤΟΛΟΓΙΟ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

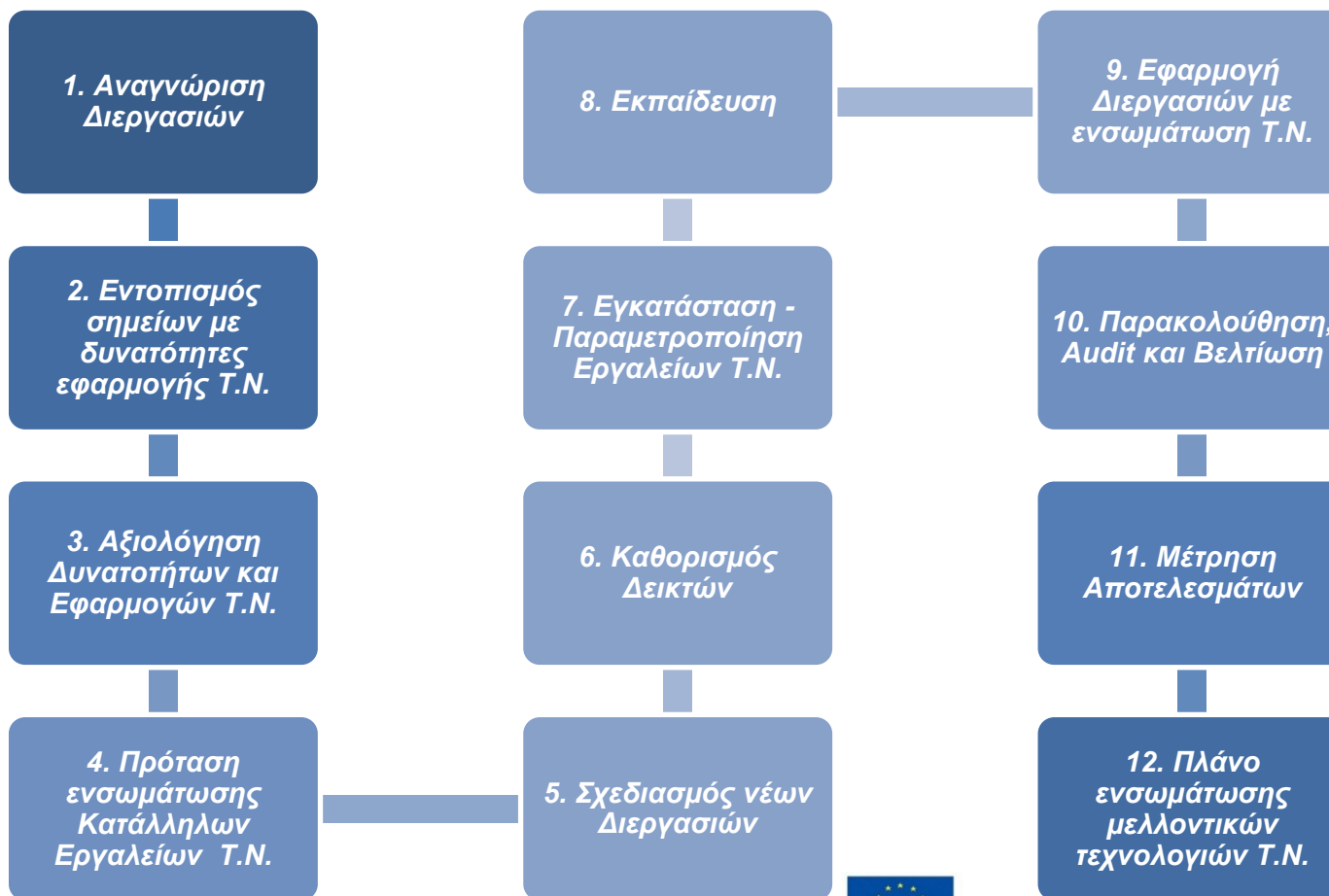


ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

- Η Advanced Business Process Management (Abpm) υλοποιεί σεμινάρια υψηλής ποιότητας και παρέχει υπηρεσίες συμβουλευτικής υποστήριξης για τη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας των οργανισμών.
- Ως πρωτοπόρος Συμβουλευτικός Οργανισμός, ενσωματώνει στις Υπηρεσίες της Εφαρμογές Τεχνητής Νοημοσύνης. Μέσα από Έργα Ανασχεδιασμού, έχοντας αξιολογήσει τα υφιστάμενα Εργαλεία, εντάσσει **Εφαρμογές Τεχνητής Νοημοσύνης στις Επιχειρήσεις**, ώστε αυτές να απογειώσουν άμεσα την παραγωγικότητά τους και να βελτιώσουν την ποιότητά τους.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΑΝΑΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΕ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ (Α.Ι.)

Αξιοποιούμε την τεχνητή Νοημοσύνη, υπέρ του ανθρώπου και όχι εις βάρος του.



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΚΠΑ

ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ	ΩΡΕΣ
ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ (Α' Μέρος)	Δευτέρα 20 Νοεμβρίου 2023	10:00 - 15:15
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΒΑΣΙΚΟ MANAGEMENT (Α' Μέρος)	Τρίτη 21 Νοεμβρίου 2023	10:00 - 15:15
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (Α' Μέρος)	Τρίτη 21 Νοεμβρίου 2023	10:00 - 15:15
ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΣΤΟ ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ (Α' Μέρος)	Τετάρτη 22 Νοεμβρίου 2023	10:00 - 15:15
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΒΑΣΙΚΟ MANAGEMENT (Β' Μέρος)	Πέμπτη 23 Νοεμβρίου 2023	10:00 - 15:15
ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΣΤΟ ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ (Β' Μέρος)	Παρασκευή 24 Νοεμβρίου 2023	10:00 - 15:15
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (Β' Μέρος)	Δευτέρα 27 Νοεμβρίου 2023	10:00 - 15:15
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΓΙΑ ΜΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥΣ (Α' Μέρος)	Τρίτη 28 Νοεμβρίου 2023	10:00 - 15:15
ΚΡΙΣΙΜΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΙΣΟΔΟ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Α' Μέρος)	Τετάρτη 29 Νοεμβρίου 2023	10:00 - 15:15
ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ (Β' Μέρος)	Τετάρτη 29 Νοεμβρίου 2023	10:00 - 15:15
ΚΡΙΣΙΜΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΙΣΟΔΟ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Β' Μέρος)	Πέμπτη 30 Νοεμβρίου 2023	10:00 - 15:15
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΓΙΑ ΜΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥΣ (Β' Μέρος)	Πέμπτη 30 Νοεμβρίου 2023	10:00 - 15:15

ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

Τι θέματα θα θέλατε να μάθετε περισσότερο σχετικά με τη Διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού;



Ατζέντα

1. Βασικές Έννοιες Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού
2. Σχεδιασμός Ανθρώπινου Δυναμικού
3. Επιλογή Ανθρώπινου Δυναμικού
4. Παρακίνηση του Ανθρώπινου Δυναμικού
5. Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού
6. Διαχείριση Εργασιακής Κουλτούρας
7. Υγεία και Ασφάλεια - Διαχείριση Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων -Wellbeing
8. Έρευνα Εργαζομένων

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Η ΜΕΓΑΛΗ ΕΚΡΗΞΗ

“Η πιο συγκλονιστική έκρηξη στον 21 αιώνα θα συμβεί όχι εξ αιτίας της τεχνολογίας αλλά από την ευρύτητα αποδεκτής αντίληψη του τι σημαίνει να είσαι ανθρώπινη ύπαρξη”

John Naisbitt and Patricia Aburdene



Με Μια Ματιά

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΣΤΟΧΟΙ



ΑΝΑΠΤΥΞΗ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΕΠΙΤΥΧΙΑ
BUSINESS
PLAN

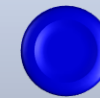
PROCESS



ΕΠΙΛΟΓΗ

ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ

ΥΓΕΙΑ
ΑΣΦΑΛΕΙΑ
WELLBEING



ΣΧΕΔΙΑ-
ΣΜΟΣ

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ
ΑΠΟΔΟΣΗΣ

CULTURE
MANAGEMENT

ΕΡΕΥΝΑ
ΠΡΟΣΩ-
ΠΙΚΟΥ -
AUDIT



Η ΑΞΙΑ ΤΟΥ HRM

The future of business
is unlimited when
you take limits
off your people.



ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΑΡΙΣΤΕΙΑΣ



ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ

MANAGEMENT (1/2)

ΠΑΛΑΙΟ ΣΤΥΛ

ΔΙΝΕΙ ΕΝΤΟΛΕΣ

**ΚΡΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΤΟΥ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ**

**ΠΕΡΙΜΕΝΕΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ
ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ
ΠΟΛΛΕΣ ΩΡΕΣ**

**ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΝΑ ΕΚΤΕΛΕΣΘΕΙ
ΤΟ ΕΡΓΟ**

ΛΕΕΙ ΠΩΣ ΘΕΛΕΙ ΝΑ ΓΙΝΕΙ ΤΟ ΕΡΓΟ

ΝΕΟ ΣΤΥΛ

ΕΠΙΤΥΓΧΑΝΕΙ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΣΤΟΧΩΝ

ΜΟΙΡΑΖΕΤΑΙ ΤΙΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

**ΠΕΡΙΜΕΝΕΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ
ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΝΑ ΠΑΡΑΓΟΥΝ
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ**

**ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΝΑ ΒΟΗΘΗΣΕΙ
ΓΙΑ ΝΑ ΠΑΡΑΧΘΕΙ ΕΡΓΟ**

**ΕΞΗΓΕΙ ΓΙΑΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΓΙΝΕΙ
ΕΤΣΙ ΤΟ ΕΡΓΟ**

MANAGEMENT (2/2)

Abpm

Σύμβουλοι Επιχειρήσεων

ΠΑΛΑΙΟ ΣΤΥΛ

**ΠΑΙΡΝΕΙ ΕΠΑΙΝΟΥΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΟ
ΠΟΥ ΕΚΤΕΛΟΥΝ ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ**

**ΒΑΣΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ ΤΟΥ ΕΙΝΑΙ ΝΑ
ΠΡΟΒΛΗΘΕΙ Ο ΙΔΙΟΣ**

**ΣΚΕΠΤΕΤΑΙ ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΤΟΥ ΩΣ
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ ΤΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ
ΤΟΥ**

**ΑΝΑΒΑΛΛΕΙ ΝΑ ΔΙΕΚΠΕΡΑΙΩΣΕΙ
ΔΥΣΑΡΕΣΤΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ**

**ΕΚΧΩΡΕΙ ΑΣΗΜΑΝΤΑ ΠΡΑΓΜΑΤΑ
ΣΤΟΥΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΤΟΥ**

ΝΕΟ ΣΤΥΛ

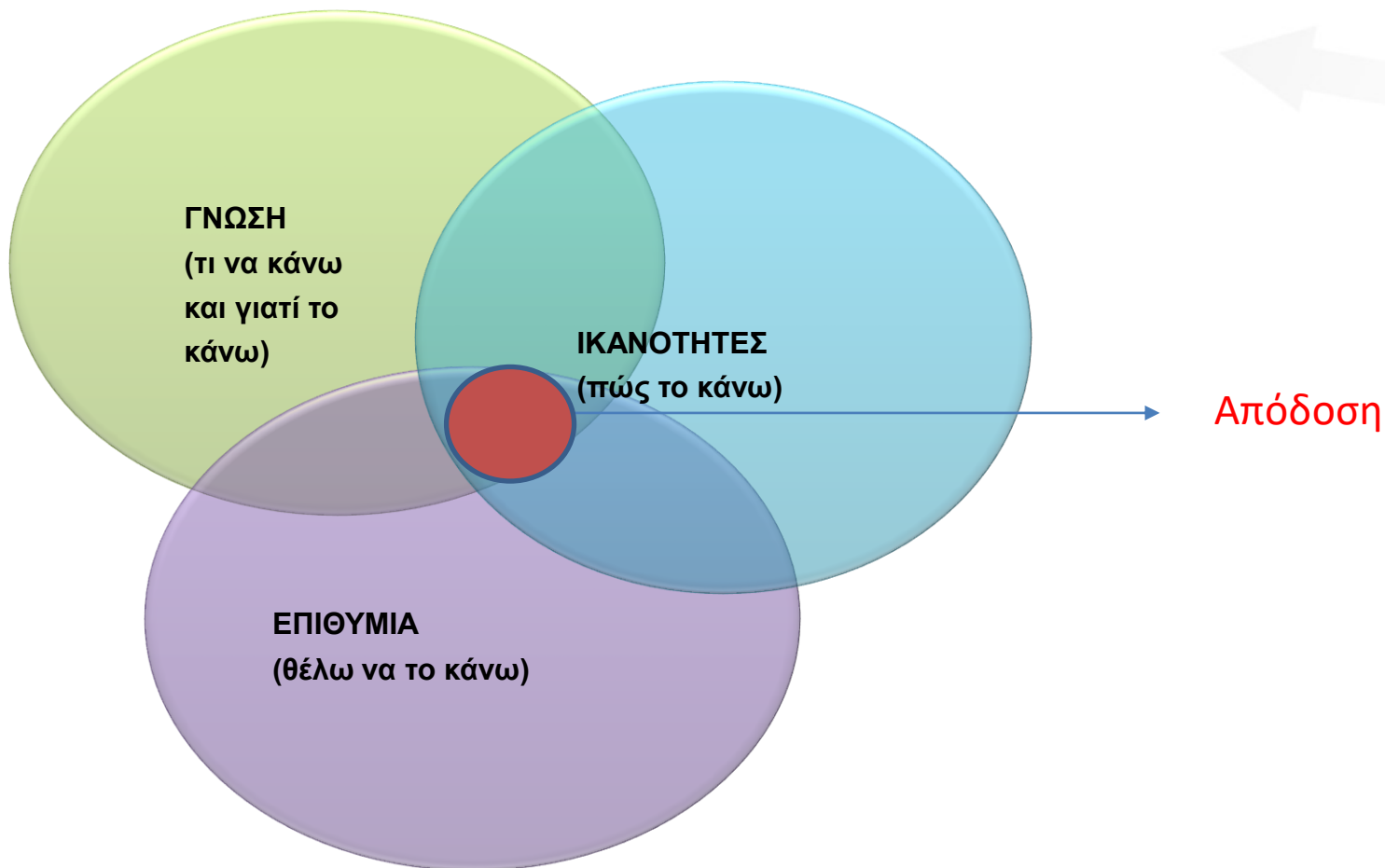
**ΕΚΧΩΡΕΙ ΤΟΥΣ ΕΠΑΙΝΟΥΣ ΣΤΑ
ΣΤΕΛΕΧΗ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΤΟΥΣ**

**ΒΑΣΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ ΤΟΥ ΕΙΝΑΙ ΝΑ
ΑΝΑΠΤΥΞΕΙ ΤΙΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ
ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ ΤΟΥ**

**ΣΚΕΠΤΕΤΑΙ ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΤΟΥ ΩΣ
ΥΠΕΥΘΥΝΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**

**ΚΑΤΑΠΙΑΝΕΤΑΙ ΑΜΕΣΩΣ ΜΕ ΤΙΣ
ΔΥΣΑΡΕΣΤΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ**

**ΚΑΝΕΙ ΕΚΧΩΡΗΣΗ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΑ
ΠΡΟΣΩΝΤΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ**



An iceberg floating in the ocean. The tip of the iceberg is above the water line, and the much larger base is submerged. The sky is blue with light clouds. The water is dark blue. The iceberg is white and blue. The text is in white Greek letters.

Δραστηριότητα

Γνώση

Δεξιότητα

Εσωτερική στάση

- Πίστη
- Θέληση
- Αισιοδοξία

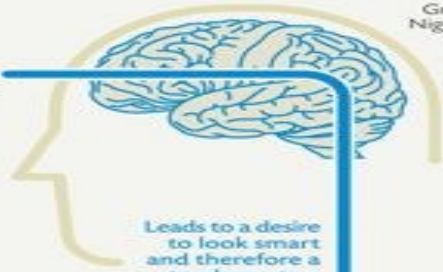


TWO MINDSETS

CAROL S. DWECK, Ph.D.

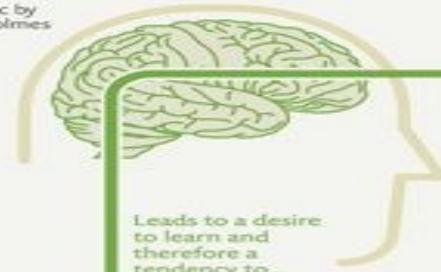
Graphic by Nigel Holmes

Fixed Mindset
Intelligence is static



Leads to a desire to look smart and therefore a tendency to...

Growth Mindset
Intelligence can be developed



Leads to a desire to learn and therefore a tendency to...

CHALLENGES

...avoid challenges



...embrace challenges



OBSTACLES

...give up easily



...persist in the face of setbacks



EFFORT

...see effort as fruitless or worse



...see effort as the path to mastery



CRITICISM

...ignore useful negative feedback



...learn from criticism



SUCCESS OF OTHERS

...feel threatened by the success of others



...find lessons and inspiration in the success of others



As a result, they may plateau early and achieve less than their full potential.

All this confirms a **deterministic view of the world.**



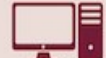
















As a result, they reach ever-higher levels of achievement.

All this gives them a **greater sense of free will.**

ΟΙ ΓΕΝΙΕΣ

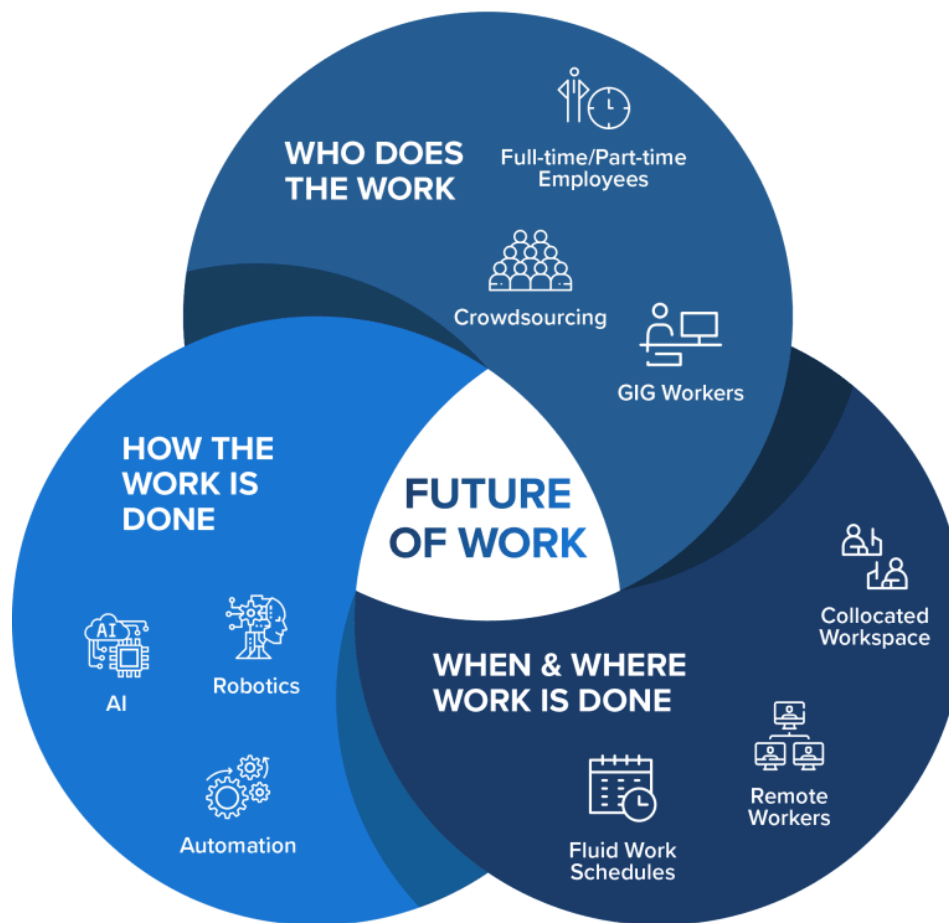


Chart 1: An overview of the working generations

Characteristics	Maturists (pre-1945)	Baby Boomers (1945-1960)	Generation X (1961-1980)	Generation Y (1981-1995)	Generation Z (Born after 1995)
Formative experiences	Second World War Rationing Fixed-gender roles Rock 'n' Roll Nuclear families Defined gender roles — particularly for women	Cold War Post-War boom "Swinging Sixties" Apollo Moon landings Youth culture Woodstock Family-orientated Rise of the teenager	End of Cold War Fall of Berlin Wall Reagan / Gorbachev Thatcherism Live Aid Introduction of first PC Early mobile technology Latch-key kids; rising levels of divorce	9/11 terrorist attacks PlayStation Social media Invasion of Iraq Reality TV Google Earth Glastonbury	Economic downturn Global warming Global focus Mobile devices Energy crisis Arab Spring Produce own media Cloud computing Wiki-leaks
Percentage in U.K. workforce*	3%	33%	35%	29%	Currently employed in either part-time jobs or new apprenticeships
Aspiration	Home ownership	Job security	Work-life balance	Freedom and flexibility	Security and stability
Attitude toward technology	Largely disengaged	Early information technology (IT) adaptors	Digital Immigrants	Digital Natives	"Technoholics" – entirely dependent on IT; limited grasp of alternatives
Attitude toward career	Jobs are for life	Organisational — careers are defined by employers	Early "portfolio" careers — loyal to profession, not necessarily to employer	Digital entrepreneurs — work "with" organisations not "for"	Career multitaskers — will move seamlessly between organisations and "pop-up" businesses
Signature product	 Automobile	 Television	 Personal Computer	 Tablet/Smart Phone	Google glass, graphene, nano-computing, 3-D printing, driverless cars
Communication media	 Formal letter	 Telephone	 E-mail and text message	 Text or social media	 Hand-held (or integrated into clothing) communication devices
Communication preference	 Face-to-face	 Face-to-face ideally, but telephone or e-mail if required	 Text messaging or e-mail	 Online and mobile (text messaging)	 Facetime
Preference when making financial decisions	 Face-to-face meetings	 Face-to-face ideally, but increasingly will go online	 Online — would prefer face-to-face if time permitting	 Face-to-face	 Solutions will be digitally crowd-sourced

*Percentages are approximate at the time of publication.

ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



HR TRENDS

2023

98% *HR professionals report feeling burned out*

82% *of US workers say it's important that their company has purpose*

81% *of workers believe automation can create more meaningful work*

01

A Focus on Total Wellbeing

HR will help organizations tackle the looming burnout crisis.

02

Creating Purpose-Driven Organizations

Offering work with meaning is integral for retaining, attracting & engaging talent.

03

Inclusion Across the Employee Lifecycle

To develop, promote & retain diverse talent, HR will review the entire employee life cycle.

04

Increased Investments in Deskless Workers

To boost retention, HR must understand what deskless workers need and want.

05

Reshaping Workplace Learning

To close skills gaps, HR needs to reinvent old learning approaches.

06

Redefining Remote & Hybrid Work Strategies

By creating future-proof remote work policies, HR can help organizations remain competitive.

07

Managing Workforce Ecosystems

Expanding HR's scope to include the contingent workforce creates a better work experience for all.

08

HR Enters the Metaverse

The metaverse can help HR create productive, collaborative, & creative workplaces.

09

The Rise of Algorithmic HR

Using technology to help reduce bias, augment decision-making, and take care of admin.

10

The Evolving Role of the CHRO

The CHRO will become part of the C-suite inner circle, acting as a trusted advisor to the CEO.

11

Upskilling Managers & Leaders

HR will build initiatives to fast-track the development of the next generation of leaders.

AIHR ACADEMY TO INNOVATE HR

The five trends shaping the future of work

1**NEW BEHAVIORS**Shaped by social media
& the web**2****TECHNOLOGIES**Shift to the cloud
Collaborative technologies
Big data
The Internet of things**3****THE MILLENNIAL
WORKFORCE**New attitudes,
expectations, & ways
of working**4****MOBILITY**Work anytime,
anywhere & on any
device**5****GLOBALIZATION**

No boundaries

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

ΣΤΟΧΟΙ
↔

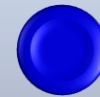
PROCESS
→

ΑΝΑΠΤΥΞΗ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΕΠΙΤΥΧΙΑ
BUSINESS
PLAN

ΕΠΙΛΟΓΗ

ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ

ΥΓΕΙΑ
ΑΣΦΑΛΕΙΑ
WELLBEING



ΣΧΕΔΙΑ-
ΣΜΟΣ

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ
ΑΠΟΔΟΣΗΣ

CULTURE
MANAGEMENT

ΕΡΕΥΝΑ
ΠΡΟΣΩ-
ΠΙΚΟΥ -
AUDIT

HR Planning

**Effective
HR Planning**

```
graph TD; A([Effective HR Planning]) --> B[Right People]; A --> C[Right Capabilities]; A --> D[Right Time]; A --> E[Right Place];
```

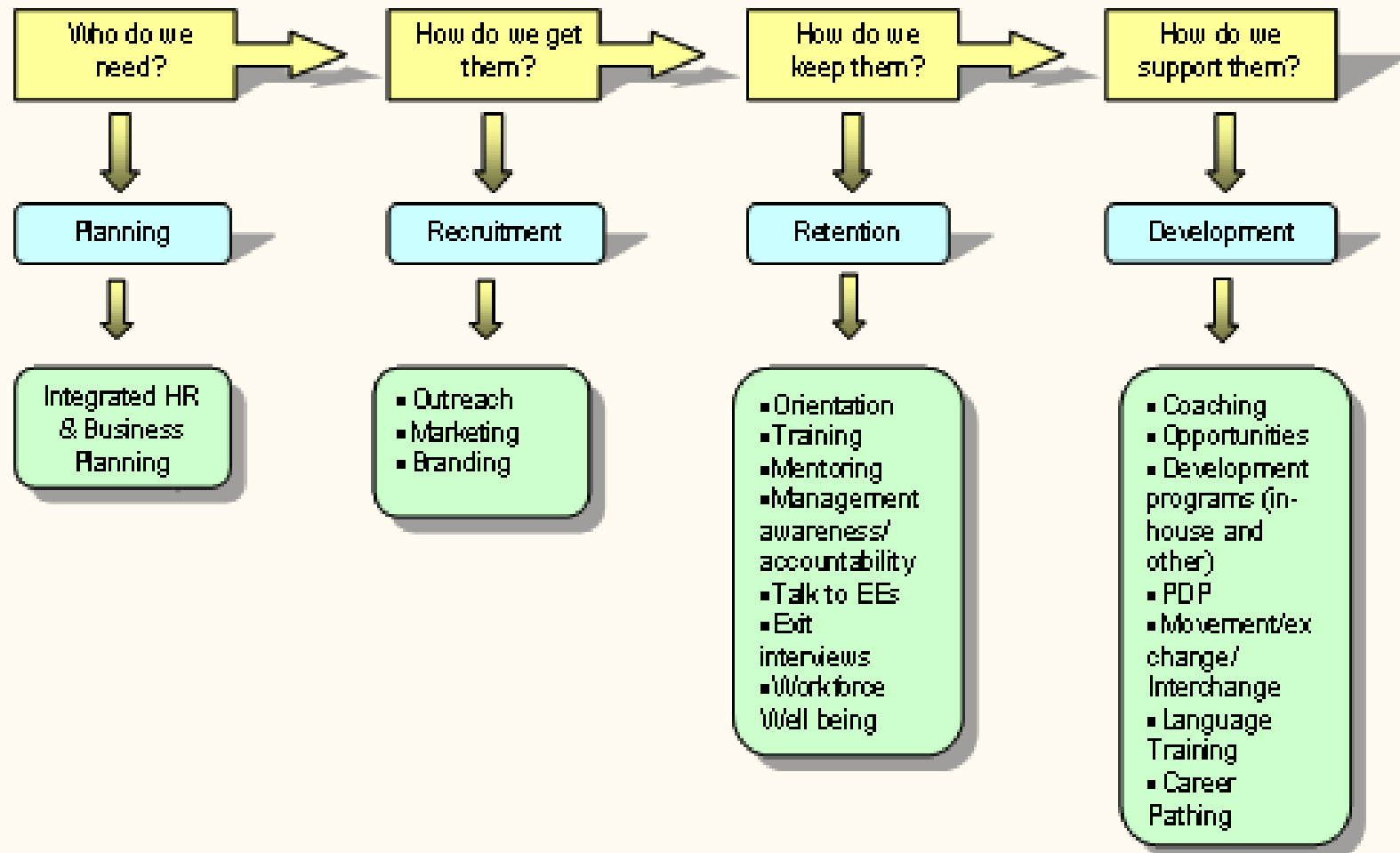
**Right
People**

**Right
Capabilities**

**Right
Time**

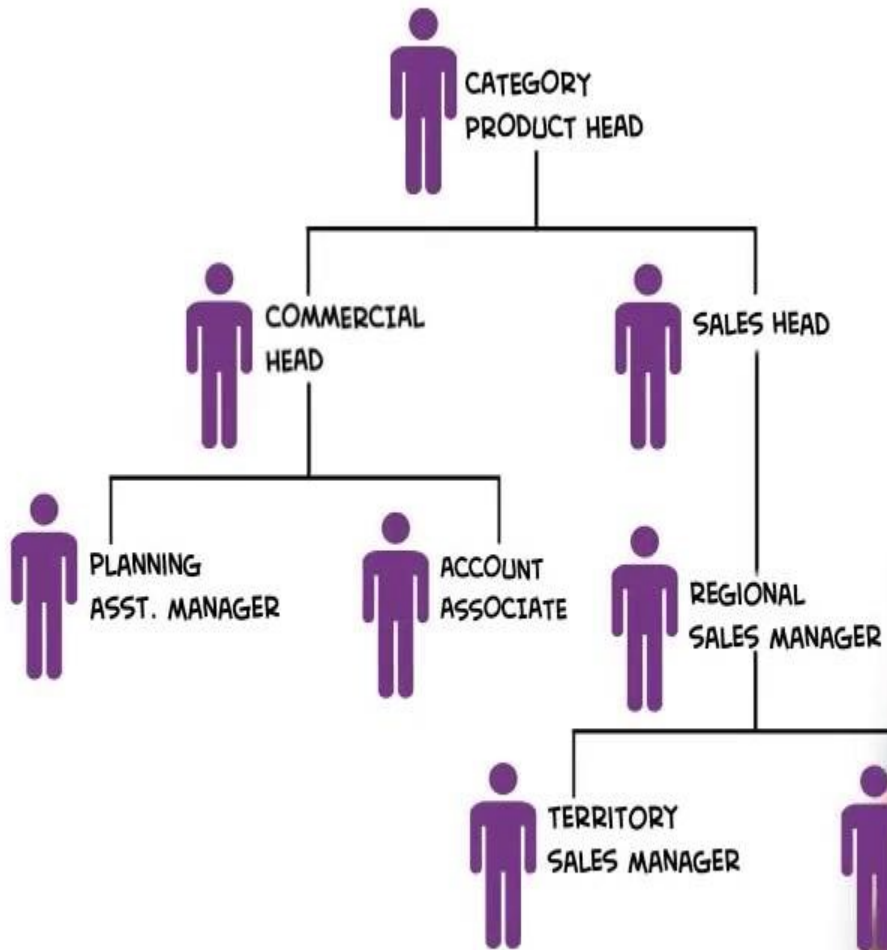
**Right
Place**

The Continuum of Human Resource Management



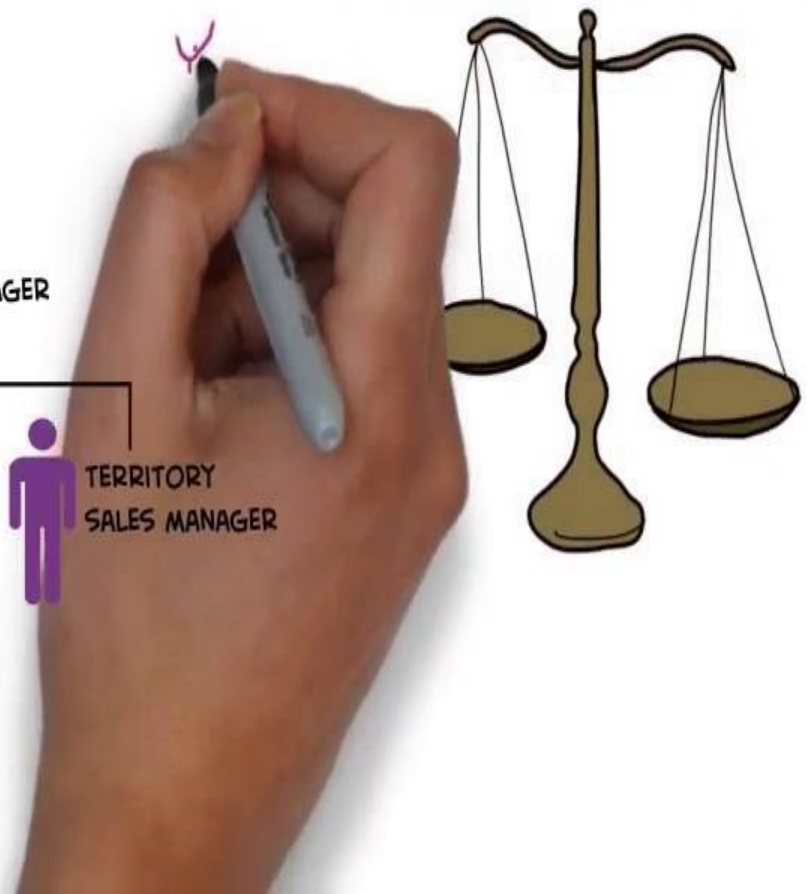
Representative Workforce

Succession Planning

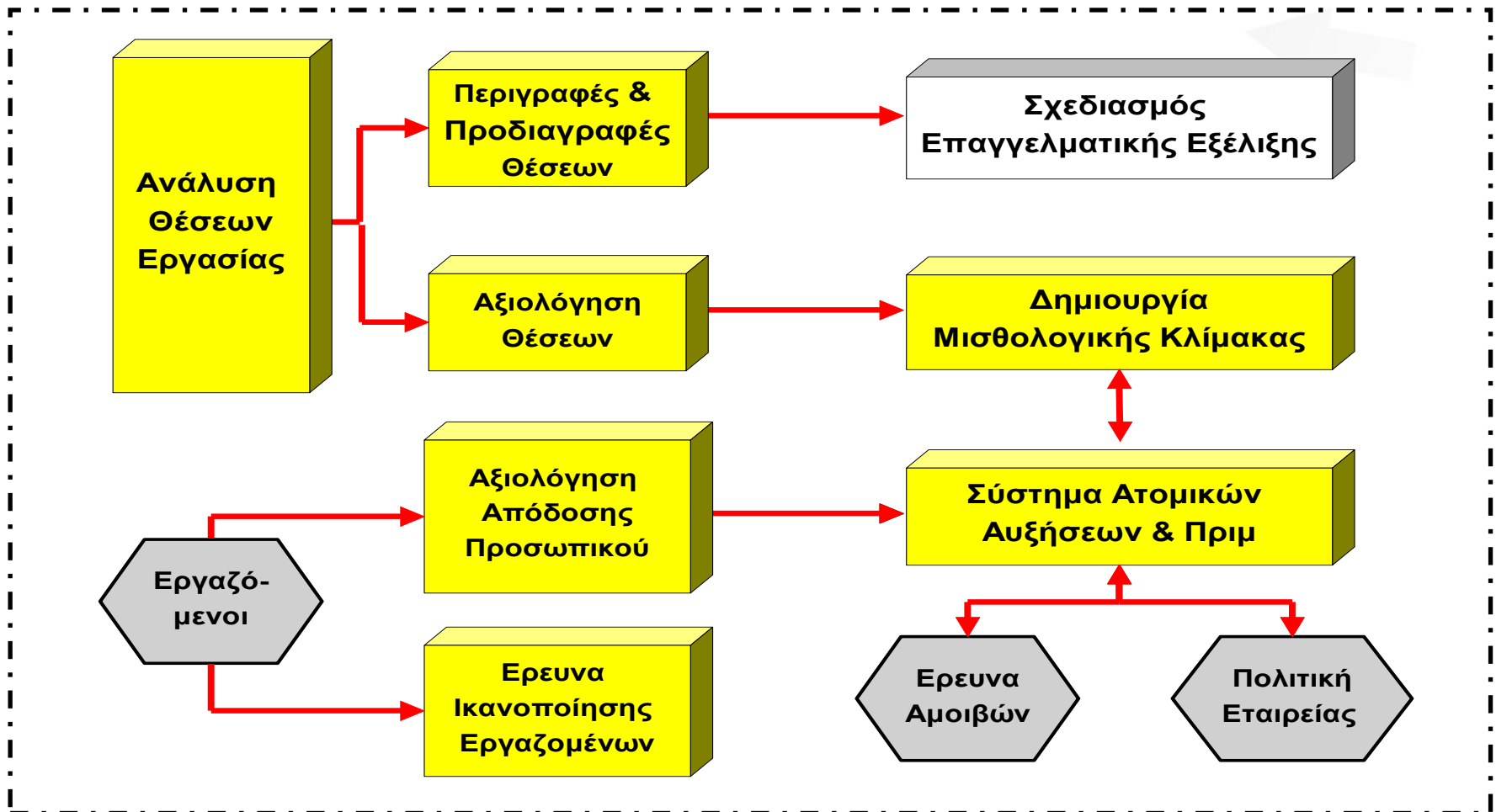


JOB EVALUATION

WEIGHS BUSINESS CONTRIBUTION OF THE ROLE



ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ



ΕΠΙΛΟΓΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

ΣΤΟΧΟΙ



PROCESS



ΑΝΑΠΤΥΞΗ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΕΠΙΤΥΧΙΑ
BUSINESS
PLAN

ΕΠΙΛΟΓΗ

ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ

ΥΓΕΙΑ
ΑΣΦΑΛΕΙΑ
WELLBEING



ΣΧΕΔΙΑ-
ΣΜΟΣ

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ
ΑΠΟΔΟΣΗΣ

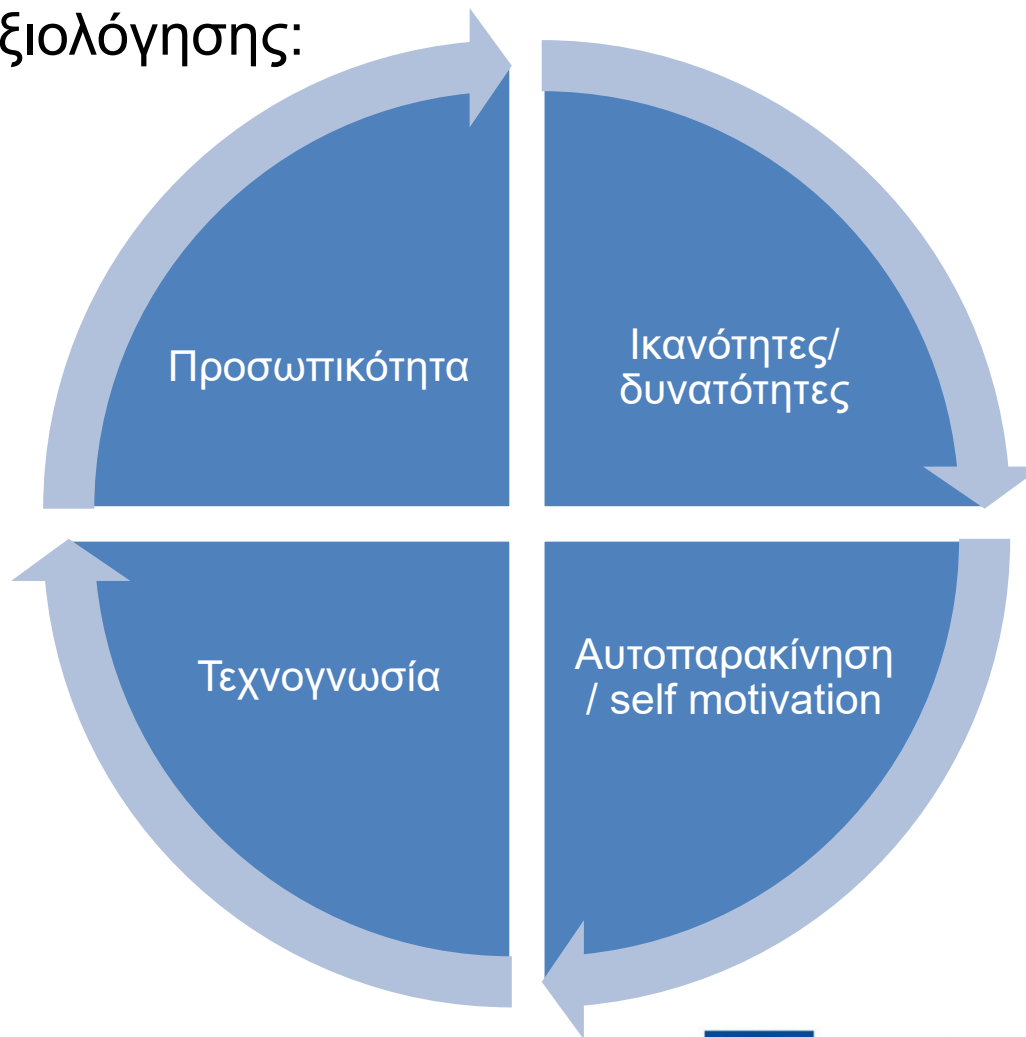
CULTURE
MANAGEMENT

ΕΡΕΥΝΑ
ΠΡΟΣΩ-
ΠΙΚΟΥ -
AUDIT



ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

Παράγοντες αξιολόγησης:



ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

Άντληση πληροφορίας σχετικά με:

Γεγονότα

Σκέψεις

Αντιλήψεις

Αξίες

Στάσεις

Συμπεριφορά

Γνώμες

Συναισθήματα

Στόχους

Τεχνική «drilling down»

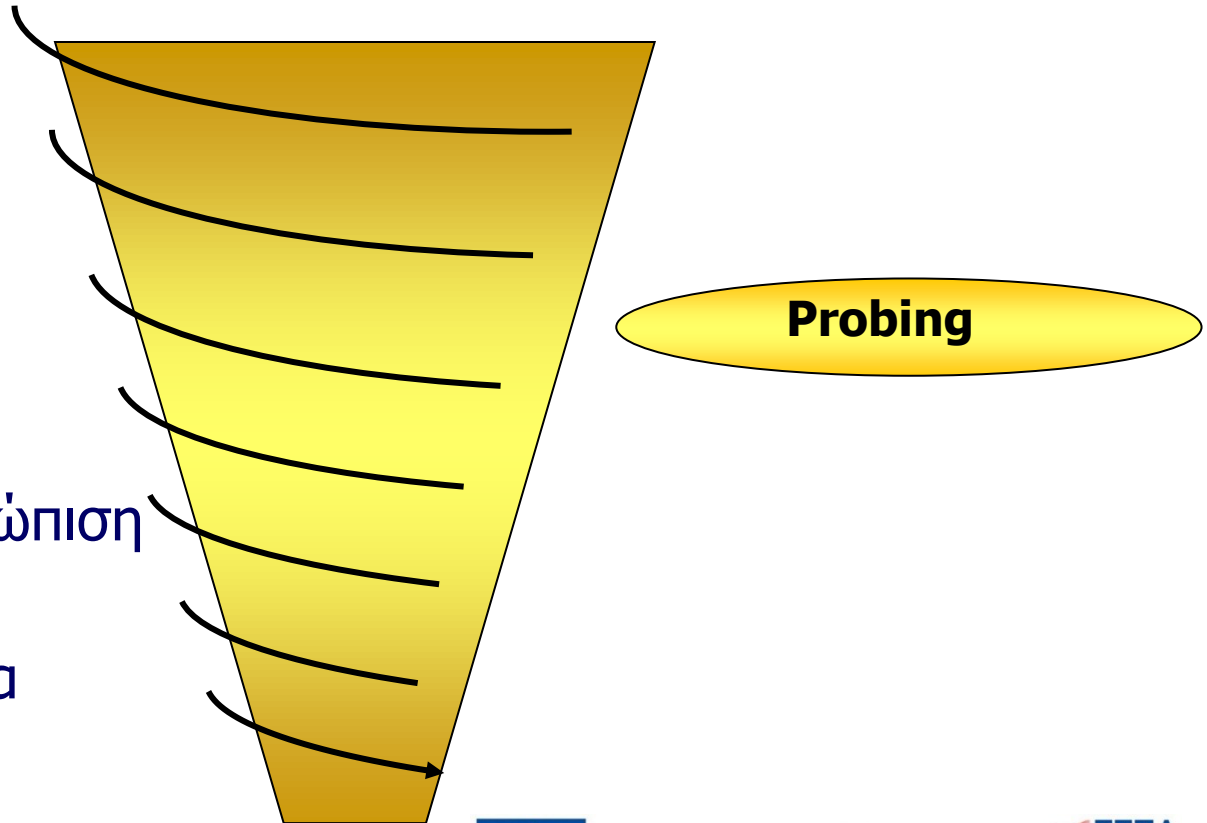
Γενική ερώτηση
σχετική με δεξιότητα

Συγκεκριμενοποίηση

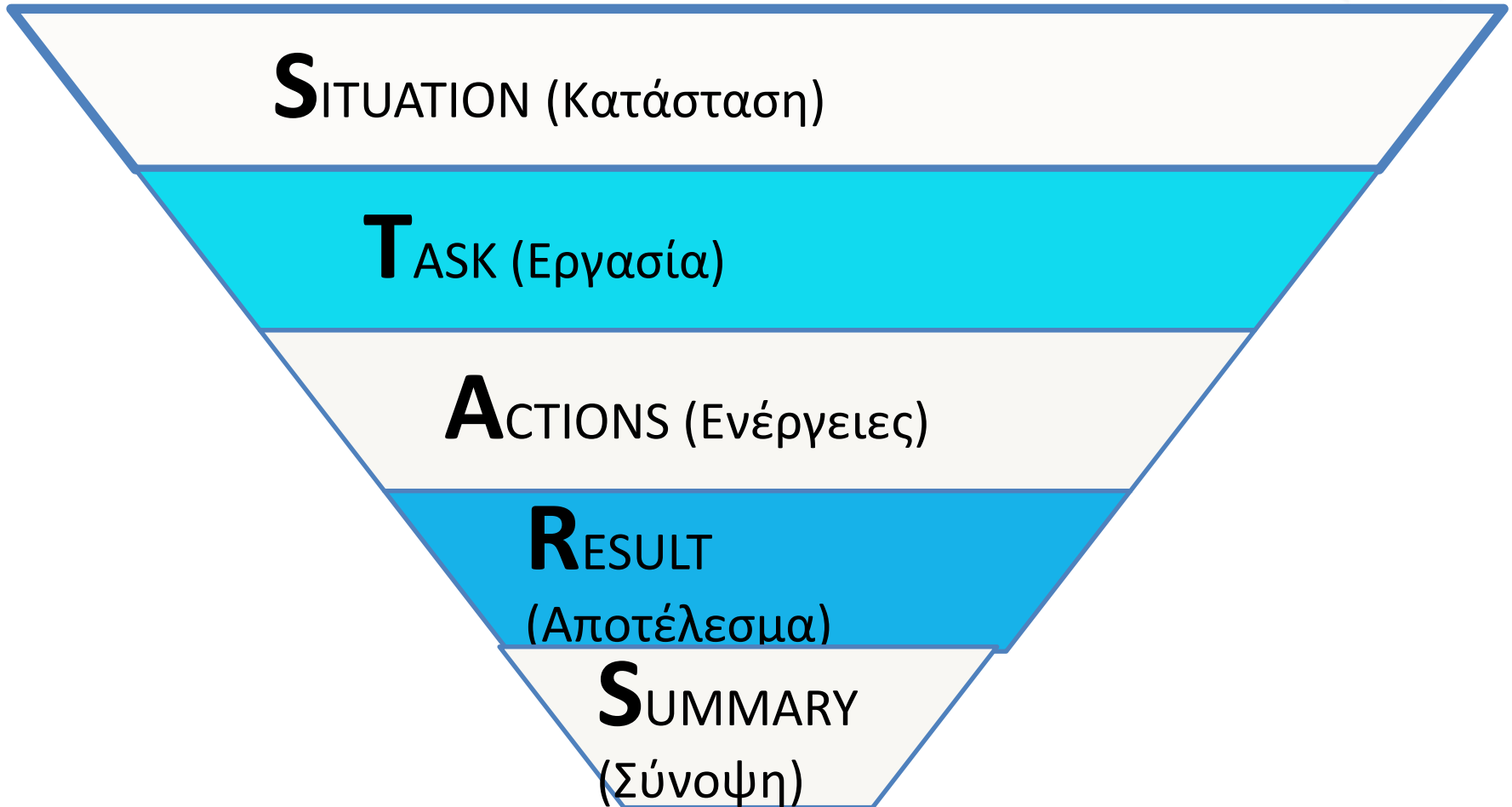
Ενέργειες, τρόποι

Συναισθήματα, αντιμετώπιση

Επιτεύγματα, διδάγματα



ΤΕΧΝΙΚΗ ΤΟΥ ΧΩΝΙΟΥ (FUNNELING TECHNIQUE)



S.T.A.R.S.

1. Situation (Κατάσταση). Θέσετε μια ευρεία και ανοιχτή ερώτηση σχετικά με ένα συγκεκριμένο παράδειγμα συμπεριφοράς στο παρελθόν.

«Πες μου ένα περιστατικό που...»

«Δώστε μας ένα παράδειγμα μιας κατάστασης στην οποία...»

2. Task (Εργασία). Θέσετε μια ερώτηση σχετικά με τον συγκεκριμένο ρόλο του υποψηφίου σε μια κατάσταση, εάν εμπλέκονταν πολλοί άνθρωποι.

«Ποια ήταν η θέση σας σε αυτή την κατάσταση;»

«... οπότε τι έπρεπε να κάνεις σε αυτήν την κατάσταση;»

S.T.A.R.S

3. Actions (Ενέργειες). Το πιο σημαντικό μέρος, οι συγκεκριμένες ενέργειες που έκανε ο υποψήφιος για να αντιμετωπίσει την κατάσταση.

"Τι είπατε ή κάνετε;"

"Τι μέτρα κάνατε για να αντιμετωπίσετε την ευκαιρία / να διορθώσετε το πρόβλημα;"

4. Result (Αποτέλεσμα). Ρωτήστε το αποτέλεσμα που επιτεύχθηκε στο τέλος.

Ρωτήστε τα σχετικά με τα μαθήματα που αποκόμισε ο υποψήφιος.

5. Summary (Σύνοψη). Σε μερικές φράσεις τι πιστεύετε ότι ο υποψήφιος σας είπε.

Με την ανάκλαση του τι νομίζετε ότι έχετε ακούσει, μπορείτε να ελέγξετε ότι κατανοήσατε σωστά την κατάσταση.

ΣΤΟΧΟΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΝΤΑΞΗΣ

- Δημιουργία άριστης πρώτης εντύπωσης
- Γρήγορη προσαρμογή στο νέο περιβάλλον
- Σωστή και έγκυρη πληροφόρηση
- Δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης
- Αποφυγή πρόωρης αποχώρησης

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ: ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΝΤΑΞΗΣ

Δομή:

Σχεδίαση υποδοχής & ένταξης

Οργάνωση εκπαίδευσης

Ημερησία παρακολούθηση προόδου

Άμεση λύση προβλημάτων

Εφοδιασμός με εγχειρίδια & διαδικασίες

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ: ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΝΤΑΞΗΣ

Ενέργειες Ένταξης Νεοεισερχόμενου/ης:

Υποδοχή – καλωσόρισμα

Γνωριμία με χώρους εργασίας

Παρουσίαση της δομής του Πανεπιστημίου και των τμημάτων

Γνωριμία με συναδέλφους, προϊσταμένους, συνεργάτες

Ενημέρωση για τις καθημερινές λειτουργίες του τμήματος
(διαδικασίες)

Λεπτομερής περιγραφή καθηκόντων, αρμοδιοτήτων κλπ.

ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΣΤΟΧΟΙ

PROCESS

ΑΝΑΠΤΥΞΗ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΕΠΙΤΥΧΙΑ
BUSINESS
PLAN

ΕΠΙΛΟΓΗ

ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ

ΥΓΕΙΑ
ΑΣΦΑΛΕΙΑ
WELLBEINGΣΧΕΔΙΑ-
ΣΜΟΣΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ
ΑΠΟΔΟΣΗΣCULTURE
MANAGEMENTΕΡΕΥΝΑ
ΠΡΟΣΩ-
ΠΙΚΟΥ -
AUDIT

ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

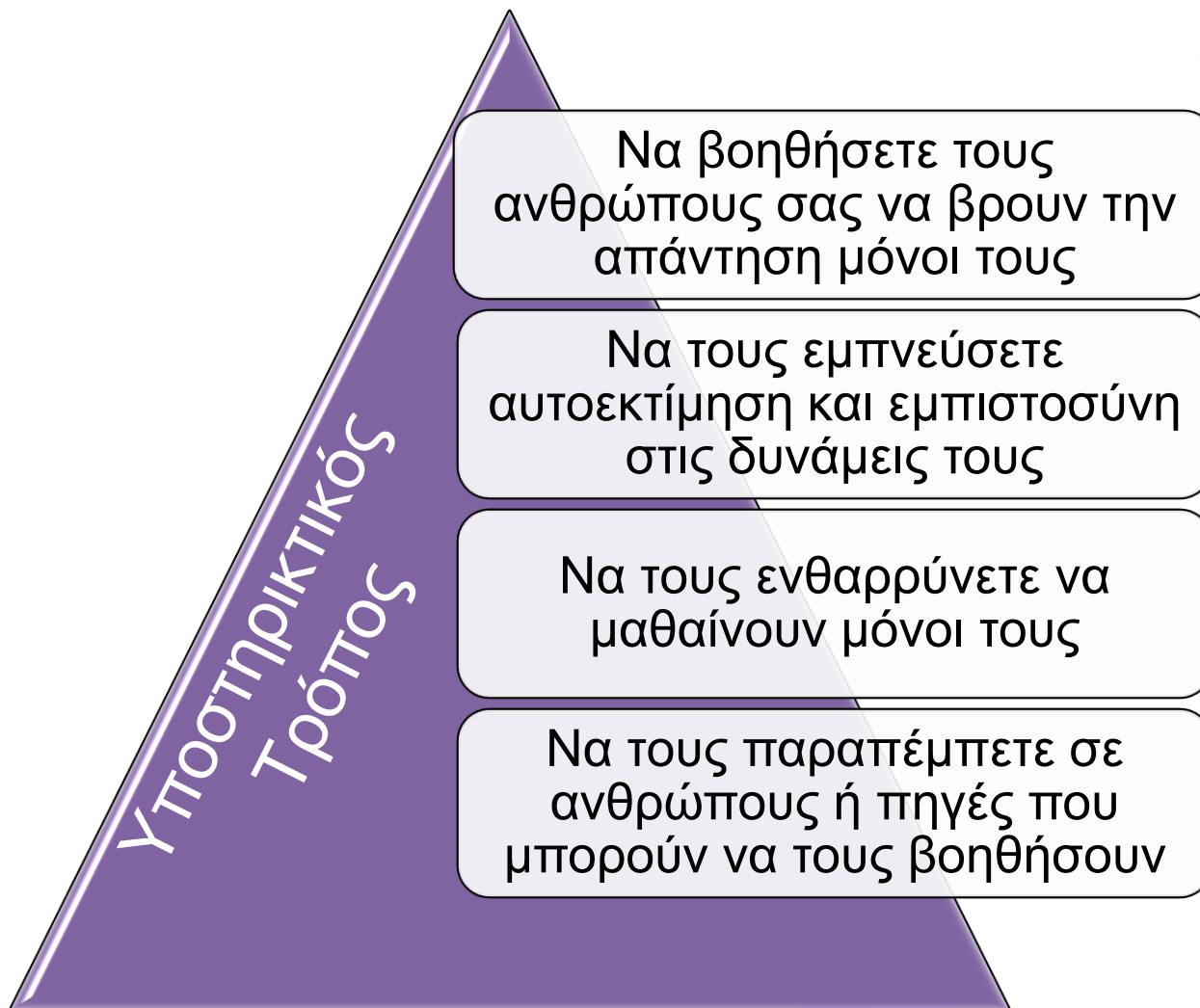
- ◆ Επιθυμία εργαζομένων
- ◆ Γνώσεις & δεξιότητες
- ◆ Κλίμα εμπιστοσύνης & θετικό περιβάλλον
- ◆ Βοήθεια & στήριξη
- ◆ Χρηματικές & ηθικές αμοιβές



ΤΡΟΠΟΙ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ



ΤΡΟΠΟΙ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ



COACHING & ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

- Το Coaching είναι μία συνεχιζόμενη διαδικασία βελτίωσης / υποστήριξης
- Δεν περιορίζεται σε αξιολόγηση , η οποία αποτελεί μόνο ένα μέρος του Coaching
- Η Διαδικασία Αξιολόγησης έχει «συστηματικό» χαρακτήρα (μήνας, τρίμηνο, εξάμηνο, έτος)

ΧΡΟΝΟΣ



ΣΤΥΛ COACHING (Hersey) (1/3)



- **Κατευθυντικό:** Ο Coach χειρίζεται αποτελεσματικά την εργασία του coachee από κοντά, συμβουλεύοντας, δίνοντας οδηγίες και αντιδρώντας άμεσα ανάλογα με το γεγονός
- **Καθοδηγητικό:** Ο Coach δημιουργεί ένα υποστηρικτικό περιβάλλον όπου οι απόψεις των εργαζομένων λαμβάνονται υπ όψη στις αποφάσεις που παίρνει
- **Υποστηρικτικό:** Ο Coach καλεί τον Coachee να οργανώσει αποτελεσματικά την εργασία αποφασίζοντας για τον καθορισμό στόχων και ενθαρρύνοντας και υποστηρίζοντας χρήσιμη συμμετοχή
- **Εξουσιοδοτικό:** Ο Coach προσφέρει ελάχιστη υποστήριξη και καθοδήγηση αν χρειάζεται, αφήνοντας τον εκπαιδευόμενο να αντιμετωπίσει μόνος του τα προβλήματα και να βρει λύσεις

ΣΤΥΛ COACHING (Hersey)

Abpm

Σύμβουλοι Επιχειρήσεων

Ετοιμότητα

Υψηλή	Μέτρια		Χαμηλή
R4 - Εξουσιοδοτικό	R3 - Υποστηρικτικό	R2 - Καθοδηγητικό	R1- Κατευθυντικό
Ικανός και Πρόθυμος ή Υποκινούμενος	Ικανός αλλά όχι Πρόθυμος ή Ανασφαλής	Όχι ικανός αλλά πρόθυμος ή Υποκινούμενος	Όχι ικανός, ούτε πρόθυμος ή Ανασφαλής

Coaching & Learning Styles

Με τα χρόνια όλοι αναπτύσσουμε συνήθειες μάθησης που μας επιτρέπουν να επωφελούμαστε περισσότερο από κάποιες εμπειρίες σε σχέση με κάποιους άλλους. Υπάρχουν τέσσερα στυλ Μάθησης στον Κύκλο Εκμάθησης ενός ατόμου:



Coaching & Learning Styles

- **Εμπειρικός/Activist:** τους αρέσει να παίρνουν μέρος χωρίς δισταγμό σε νέες εμπειρίες. Είναι ανοιχτόμυαλοι, όχι σκεπτικοί και γενικά ενθουσιώδεις με κάθε τι καινούργιο. Η φιλοσοφία τους είναι: «θα δοκιμάσω τα πάντα μία φορά»
- **Αναλογιστικός/Reflector:** τους αρέσει να περιμένουν, να αναλογίζονται τις πιθανές εμπειρίες, και να σκέφτονται όλες τις πιθανές εκδοχές/επιπλοκές. Συλλέγουν στοιχεία από διάφορες πηγές, πρωτότυπες και μη, και σκέφτονται εκτενώς πριν καταλήξουν σε κάποιο συμπέρασμα. Η φιλοσοφία τους είναι: «να είμαι προσεκτικός»
- **Θεωρητικός/Theorist:** τείνουν να είναι τελειομανής και προσπαθούν να βάλουν όλα τα πράγματα σε μία λογική σειρά. Η φιλοσοφία τους είναι: «Εάν είναι λογικό, είναι καλό»
- **Πειραματικός/Pragmatist:** τους αρέσει να δοκιμάζουν ιδέες, θεωρίες και τεχνικές για να δουν αν δουλεύουν στην πράξη. Είναι βασικά πρακτικοί άνθρωποι που προτιμούν να παίρνουν πρακτικές αποφάσεις και να λύνουν προβλήματα. Η φιλοσοφία τους είναι: «Υπάρχει πάντα ένας καλύτερος τρόπος» και «Εάν δουλεύει, είναι καλό»

Coaching & Learning Styles

Εμπειρικός/Activist

Μαθαίνουν καλύτερα όταν:

- Υπάρχει μία μεγάλη ποικιλία νέων εμπειριών, προβλημάτων και προκλήσεων
- Τους πετάνε «στα βαθιά» με ένα δύσκολο έργο
- Έχουν ελευθερία να δημιουργήσουν νέες ιδέες
- Μπορούν να καθοδηγήσουν και να οργανώσουν άλλους

Μαθαίνουν λιγότερο όταν:

- Πρέπει να ακούσουν διαλέξεις και μακροσκελείς επεξηγήσεις
- Πρέπει να δουλέψουν μόνοι τους για μεγάλο διάστημα
- Τους ζητείται να μην είναι στην πρώτη γραμμή
- Πρέπει να ακολουθήσουν κατά γράμμα οδηγίες

Coaching & Learning Styles

Πειραματικός/Pragmatist

Μαθαίνουν καλύτερα όταν:

- Μπορούν να εφαρμόσουν την διαδικασία μάθησης με τον χώρο εργασίας
- Μπορούν να δουν τα οφέλη για αυτούς και την εταιρεία
- Μπορούν να εφαρμόσουν τα καινούργια πράγματα γρήγορα
- Μπορούν να δοκιμάσουν τα καινούργια πράγματα έχοντας επαντροφοδότηση από μία αξιόπιστη πηγή

Μαθαίνουν λιγότερο όταν:

- Δεν μπορούν να δουν μία πρακτική εφαρμογή για αυτά που μαθαίνουν
- Δεν υπάρχει προφανές αντιστάθμισμα-όφελος
- Δεν τους δίνονται οδηγίες ή μία ευκαιρία για πρακτική εφαρμογή
- Υπάρχουν εμπόδια στο να χρησιμοποιήσουν αυτά που έχουν μάθει

Coaching & Learning Styles

Θεωρητικός/Theorist

Μαθαίνουν καλύτερα όταν:

- Υπάρχει μία ξεκάθαρη δομή και σκοπός
- Έχουν χρόνο να σκεφτούν λογικά πως οι διάφορες πλευρές μπορεί να συνδέονται
- Υπάρχει διανοητική πρόκληση για αυτούς
- Μπορούν να δουν ότι τα πράγματα που μαθαίνουν ταιριάζουν σε ένα λογικό σχήμα

Μαθαίνουν λιγότερο όταν:

- Τους αναγκάζουν να κάνουν πράγματα χωρίς να ξέρουν το περιεχόμενο ή τον σκοπό
- Αισθάνονται ότι δεν επικοινωνούν «διανοητικά» με τους άλλους συμμετέχοντες
- Δεν τους δίνεται δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν την λογική

Coaching & Learning Styles

Ανακλαστικός/Reflector

Μαθαίνουν καλύτερα όταν:

- Όταν δεν έχουν αυστηρά χρονικά περιθώρια και μπορούν να δράσουν μέσα στους χρόνους που επιθυμούν
- Έχουν χρόνο να προετοιμαστούν
- Έχουν την ευκαιρία να ξαναδούν και να σκεφτούν σχετικά με το τι έχουν μάθει
- Έχουν χρόνο να κάνουν πολύ έρευνα

Μαθαίνουν λιγότερο όταν:

- Υπάρχει πίεση και βιασύνη
- Πρέπει να είναι στο κέντρο της προσοχής
- Δεν έχουν χρόνο να προετοιμαστούν
- Τους «πετάνε στα βαθιά»

Coaching & Learning Styles

Abpm

Σύμβουλοι Επιχειρήσεων

Πως θα αντιδράσει ο κάθε τύπος στην αγορά ενός air condition ?

Εμπειρικός Τύπος: θα πετάξει το κουτί και τις οδηγίες, θα το βάλει στην πρίζα και θα προσπαθήσει να το λειτουργήσει

Αναλογιστικός Τύπος: θα κάνει πολλές ερωτήσεις και θα θέλει να δει κάποιον να το κάνει. Θα σκεφτεί προηγούμενη δική του εμπειρία και άλλων

Θεωρητικός Τύπος: θα διαβάσει εξονυχιστικά τις οδηγίες πριν ακουμπήσει το air condition

Πειραματικός Τύπος: θα διαβάσει μόνο τόσα όσο του χρειάζεται να ξέρει για να ξεκινήσει

ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΣΤΟΧΟΙ
↔

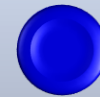
PROCESS
→

ΑΝΑΠΤΥΞΗ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΕΠΙΤΥΧΙΑ
BUSINESS
PLAN

ΕΠΙΛΟΓΗ

ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ

ΥΓΕΙΑ
ΑΣΦΑΛΕΙΑ
WELLBEING



ΣΧΕΔΙΑ-
ΣΜΟΣ

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ
ΑΠΟΔΟΣΗΣ

CULTURE
MANAGEMENT

ΕΡΕΥΝΑ
ΠΡΟΣΩ-
ΠΙΚΟΥ -
AUDIT



- Περιοδικό feedback με ανάλογη αναγνώριση
- Ευκαιρίες εκπαίδευσης – ανάπτυξης
- Έντιμη Αξιολόγηση
- Προσαρμογές σε περιπτώσεις αλλαγών
- Παρέχουν την ικανοποίηση όταν επιτυγχάνονται;
- Παρακολουθήση (follow up)
- Διευκολύνεται η αξιολόγηση & η ανασκόπηση;
- Πρέπει να καθορίζονται από κοινού (πρόταση από υφιστάμενο)
- Δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης
- Καθορισμός μεθόδου μέτρησης αποτελεσμάτων

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΑΥΞΑΝΟΥΝ ΤΟΝ ΕΝΘΟΥΣΙΑΣΜΟ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ

- Καλή συνεργασία & ομαδικό πνεύμα
- Καλή ενδοεταιρική επικοινωνία
- Ανεύρεση νοήματος & ουσίας στην εργασία
- Δυνατότητα συμμετοχής & λήψης αποφάσεων
- Ανάπτυξη ισχυρού δεσμού με την επιχείρηση
- Ευχάριστο & ασφαλές περιβάλλον εργασίας
- Ευκαιρίες για εξέλιξη
- Συνεχής εκπαίδευση
- Ικανοποιητικό μοντέλο μισθοδοσίας
- Επιπλέον εταιρικές παροχές
- Δίκαιη αξιολόγηση & αναβάθμιση

ΑΙΤΙΕΣ ΧΑΜΗΛΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- ☒ Επιχειρησιακός φόβος ή τρομοκρατία
- ☒ Υπερβολική γραφειοκρατία
- ☒ Πίεση & άγχος προθεσμιών
- ☒ Αντιφάσεις & ασάφεια στόχων
- ☒ Έλλειψη εκπαίδευσης
- ☒ Συγκρούσεις συνδικαλιστικών ενώσεων & διοίκησης
- ☒ Έλλειψη κατευθύνσεων
- ☒ Έλλειψη χρόνου & πόρων για ολοκλήρωση της εργασίας

ΑΙΤΙΕΣ ΧΑΜΗΛΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- ❑ Αδυναμία αξιολόγησης προσωπικού από τη διοίκηση
- ❑ Περιβαλλοντικά προβλήματα
- ❑ Κακή οργάνωση του συστήματος παραγωγής
- ❑ Μονοτονία εργασίας
- ❑ Ατυχήματα
- ❑ Επαγγελματικοί νόσοι
- ❑ Παραβίαση του «ψυχολογικού συμβολαίου»

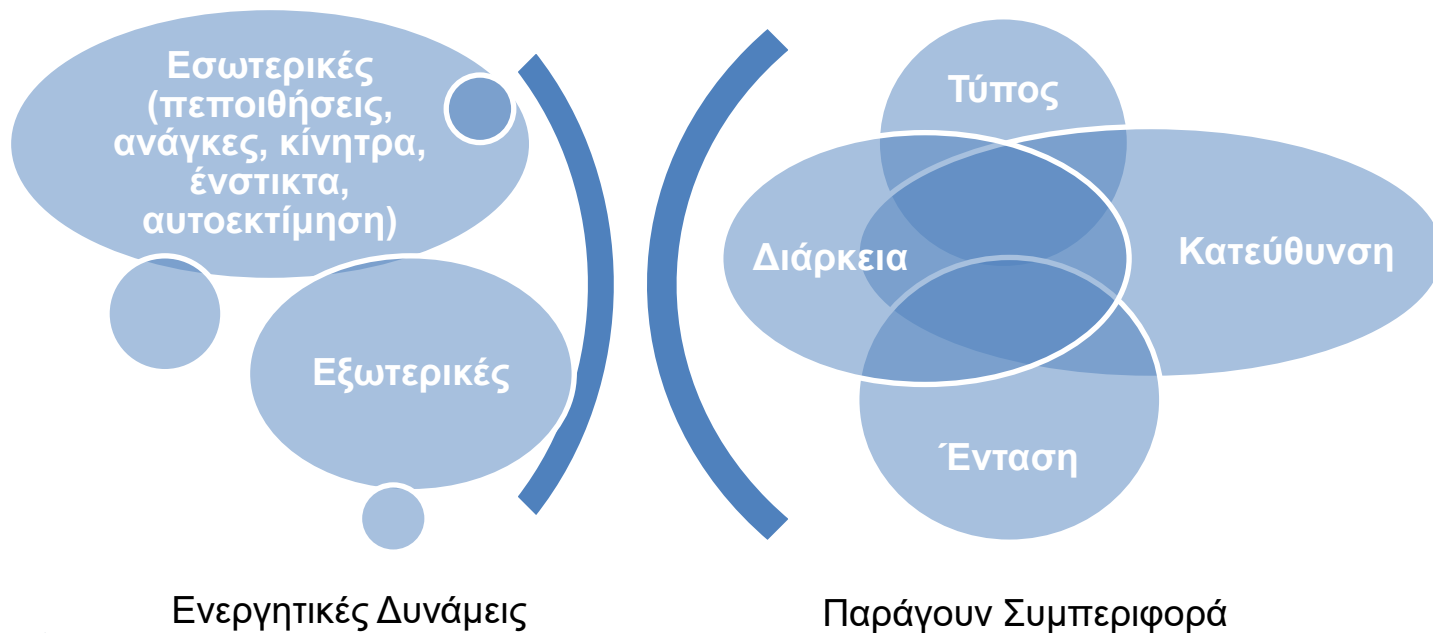
ΣΥΣΤΑΤΙΚΑ



ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ...

«Παρακίνηση εργασίας είναι ένα σύνολο ενεργητικών δυνάμεων, που οφείλονται τόσο εντός του ατόμου, όσο και εκτός αυτού, για να παράγουν σχετική με την εργασία συμπεριφορά και καθορίζουν τον τύπο της συμπεριφοράς, την κατεύθυνσή της, την ένταση και τέλος τη διάρκεια αυτής».

CC Pinder



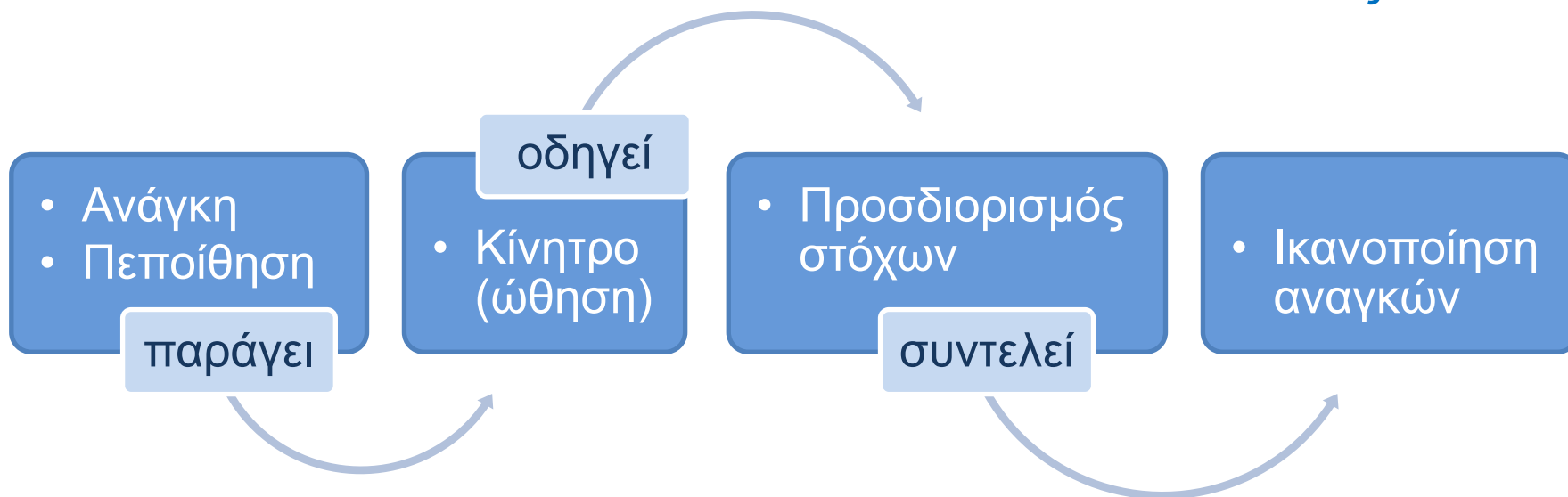
Ενεργητικές Δυνάμεις

Παράγοντες Συμπεριφοράς

.... ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Η διαδικασία της παρακίνησης είναι το σύνολο των σχέσεων αλληλεπίδρασης και αλληλεξάρτησης μεταξύ των στοιχείων της, δηλαδή, αναγκών, κινήτρων και στόχων.

A. Κάντας



ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, ΓΙΑΤΙ;



Παρακίνηση

Ικανοποίηση

Αφοσίωση – Δέσμευση - Αντοχή

Απόδοση

Παραγωγικότητα

Από το 1968 μέχρι σήμερα έχουν ασχοληθεί πλήθος επιστημόνων για την έννοια της παρακίνησης

ΒΑΣΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ...

τι είναι αυτό που ενεργοποιεί τη συμπεριφορά;

τι είναι που κατευθύνει τη συμπεριφορά;

με ποιο τρόπο η συμπεριφορά διατηρείται;

ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΜΑΣLOW

Abpm

Σύμβουλοι Επιχειρήσεων

Πυραμίδα
Ιεράρχησης
Αναγκών

ΑΥΤΟ

ΕΚΤΙΜΗΣΗ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΤΗΤΑ

ΑΣΦΑΛΕΙΑ

ΦΥΣΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

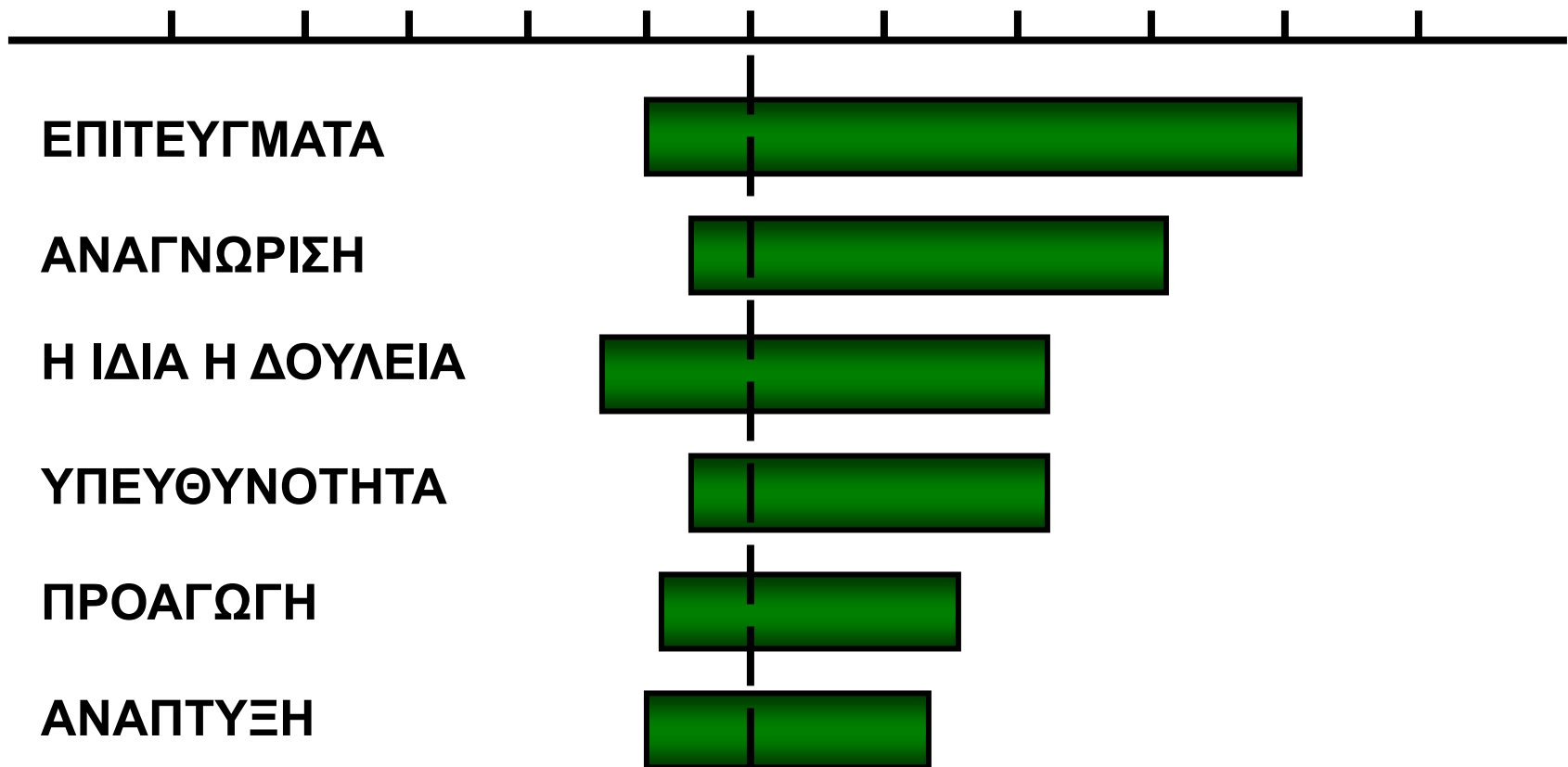
ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ HERZBERG (1/2)

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΔΥΣΑΡΕΣΚΕΙΑΣ

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

% -50 -40 -30 -20 -10 0 +10 +20 +30 +40 +50 %



ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ HERZBERG (2/2)

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΔΥΣΑΡΕΣΚΕΙΑΣ

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

% -50 -40 -30 -20 -10 0 +10 +20 +30 +40 +50 %



ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Τα βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας που σχετίζονται και με την ικανοποίηση είναι:

Η **ποικιλία δεξιοτήτων** (skill variety) που αφορά στις διαφορετικές δεξιότητες για την επίτευξη ενός έργου

Η **ταυτότητα του έργου** (task identity) που ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο η εργασία απαιτεί την ολοκλήρωση ενός ξεχωριστού έργου

Η **σπουδαιότητα του έργου** (task significance) που αναφέρεται στο πόσο σημαντική είναι η εργασία για τη ζωή και τη δουλειά των άλλων εργαζομένων

Η **αυτονομία** (independence) που αφορά στο βαθμό που το άτομο μπορεί να προγραμματίζει, να ελέγχει και να διεκπεραιώνει μόνο του την εργασία και τέλος

Η **επανατροφοδότηση** ή ανάδραση (feedback) που ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο ο εργαζόμενος μπορεί να ελέγξει άμεσα τα αποτελέσματα της εργασίας του

ΥΠΟΚΙΝΗΣΗ ΤΗΣ ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

5 ΤΡΟΠΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΤΥΧΙΑ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ:

1. Σαφείς στόχοι στην ομάδα
2. Ενθαρρύνετε την ευχάριστη ατμόσφαιρα και το χιούμορ
3. Δώστε δυνατότητες πρωτοβουλίας για τη λήψη αποφάσεων
4. Δώστε στην ομάδα υποστήριξη
5. Ενισχύστε το πνεύμα ομάδος



ΕΠΑΙΝΟΙ ΚΑΙ ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- Δείξτε πότε είσαστε ευχαριστημένοι – ακόμα και όταν τα πράγματα δεν είναι τέλεια.
- Μην προσπαθείτε να τους υποκινήσετε επαινώντας τους περισσότερο από όσο αξίζουν πραγματικά.
- Ευνοϊκά σχόλια τα οποία αντιλαμβάνονται ως ανειλικρινή ή υπερβολικά ή ακατάλληλα θα φανούν ως προσπάθειες να τους χρησιμοποιήσετε.
- Αποφεύγετε το μεγάλο λάθος “ναι αλλά...”

Ασφαλώς οι αποφάσεις της ανώτατης διοίκησης διαμορφώνουν αρκετούς παράγοντες που προσδιορίζουν την παρακίνηση. Όμως ο άμεσος προϊστάμενος επίσης επηρεάζει αρκετούς από αυτούς. Είναι αυτός που θέτει στόχους, αξιολογεί, ενθαρρύνει, επιβραβεύει, αναγνωρίζει, αναπτύσσει τα άτομα, διαμορφώνει το κλίμα της ομάδας και ασκεί πάνω τους την εξουσία. Συνεπώς η ηγετική λειτουργία του άμεσου προϊσταμένου, αποτελεί ίσως τον πιο κρίσιμο παράγοντα παρακίνησης.

Δ. Μπουραντάς

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

ΣΤΟΧΟΙ



ΑΝΑΠΤΥΞΗ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΕΠΙΤΥΧΙΑ
BUSINESS
PLAN

PROCESS



ΕΠΙΛΟΓΗ

ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ

ΥΓΕΙΑ
ΑΣΦΑΛΕΙΑ
WELLBEING



ΣΧΕΔΙΑ-
ΣΜΟΣ

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ
ΑΠΟΔΟΣΗΣ

CULTURE
MANAGEMENT

ΕΡΕΥΝΑ
ΠΡΟΣΩ-
ΠΙΚΟΥ -
AUDIT



ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ

Abpm

Σύμβουλοι Επιχειρήσεων

Η διαμόρφωση και διάχυση ενός μοντέλου αξιών (κουλτούρας) σε έναν οργανισμό, με συστηματικό τρόπο, τέτοιο που να επιτρέπει τον έλεγχο του βαθμού επίτευξης των απαιτούμενων αλλαγών

ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ

- Αποτελείται από αξίες, πεποιθήσεις, συμπεριφορές που αναπτύχθηκαν σταδιακά και έχουν γίνει μέρος της φύσης ενός οργανισμού
- Η κουλτούρα επηρεάζει την επιτυχία της στρατηγικής ενός οργανισμού
- Στυλ management: διαμορφώνεται από το τι κυρίως πράττουν και όχι από αυτά που λένε, πού δίνουν την προσοχή τους, τι επιτρέπουν, τι ανταμείβουν

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ;

- ❖ Η πελατοκεντρική ή εσωστρεφής στάση
- ❖ Η έμφαση στο αποτέλεσμα ή στην προσπάθεια
- ❖ Ο γραπτός ή προφορικός τρόπος επικοινωνίας
- ❖ Η τάση για συμμετοχή ή αυταρχικότητα
- ❖ Το ήπιο ή έντονο ύφος συζήτησης
- ❖ Η ατμόσφαιρα καθημερινού επείγοντος ή χαλαρού

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ,

- ❖ Η μέριμνα ή αγνόηση των προσωπικών προβλημάτων των συνεργατών
- ❖ Ο σεβασμός στον συνεργάτη
- ❖ Ο σεβασμός στον πελάτη (φοιτητή, καθηγητή)
- ❖ Η τήρηση των χρονοδιαγραμμάτων
- ❖ Η ατμόσφαιρα καινοτομίας ή παράδοσης
- ❖ Η ανάδειξη από τα μέσα ή «εμφύτευση» απ' έξω
- ❖ Η έμφαση σε ιεραρχία ή συμμετοχική λειτουργία
- ❖ Η τάση για ομαδοποιήσεις ή διαφάνεια

Η ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

- ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ
 - Συγκρουσιακές Σχέσεις
 - Σύγκρουση ρόλων και καθηκόντων
 - Συντελεστές: Ασυμβατότητα Στόχων – Ελλιπείς Πόροι
- ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗ ΙΣΧΥΟΣ
 - ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗ ΘΕΣΗ: Αμοιβές / Προαγωγές
 - ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗ ΣΧΕΣΗ: Αξιοποίηση, επηρεασμό αποφάσεων

ΑΛΛΑΓΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ

Η αλλαγή κουλτούρας είναι η δυσκολότερη από όλες τις αλλαγές που είναι δυνατόν να επιδιωχθούν σε μια εταιρεία γιατί:

- ◆ Δεν περιορίζεται στην αλλαγή διαδικασιών, εντύπων και περιγραφών καθηκόντων
- ◆ Φιλοδοξεί να αλλάξει τον τρόπο σχέσης και σκέψης των ανθρώπων μέσα στην εταιρεία
- ◆ Επιδιώκει να αλλάξει συνήθειες, συμπεριφορές και αντιλήψεις
- ◆ Είναι πολύ δύσκολο να ποσοτικοποιηθεί, μετρηθεί και ελεγχθεί βραχυπρόθεσμα η αλλαγή

ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

WELLBEING

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΣΤΟΧΟΙ



ΑΝΑΠΤΥΞΗ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΕΠΙΤΥΧΙΑ
BUSINESS
PLAN

PROCESS



ΕΠΙΛΟΓΗ

ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ

ΥΓΕΙΑ
ΑΣΦΑΛΕΙΑ
WELLBEING



ΣΧΕΔΙΑ-
ΣΜΟΣ

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ
ΑΠΟΔΟΣΗΣ

CULTURE
MANAGEMENT

ΕΡΕΥΝΑ
ΠΡΟΣΩ-
ΠΙΚΟΥ -
AUDIT



ΣΤΟΧΟΙ

- Η ανάπτυξη και εφαρμογή των κατάλληλων μέτρων υγείας και ασφάλειας.
- Η ελαχιστοποίηση ατυχημάτων.
- Η δημιουργία «κουλτούρας» ασφάλειας
- Η εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας.
- Η δημιουργία αισθήματος εμπιστοσύνης στη Διοίκηση και στους εξωτερικούς συνεργάτες

ΣΤΑΔΙΑ ΔΙΕΡΓΑΣΙΑΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΩΝ ΔΙΕΡΓΑΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ



ΣΤΑΔΙΑ ΔΙΕΡΓΑΣΙΑΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΩΝ ΔΙΕΡΓΑΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ



ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Υγεία

- Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι

Ασφάλεια

- Ψηφιακή Μετάβαση
- Κλιματική Αλλαγή
- Παγκοσμιοποίηση
- Δημογραφικά Δεδομένα

ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ

« Είναι πτυχές σχεδιασμού, οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας και των κοινωνικών και περιβαλλοντικών της πλαισίων που **δυσνητικά μπορούν να προκαλέσουν ψυχολογική, κοινωνική ή σωματική βλάβη**»

ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ: ΠΟΙΟΙ ΕΙΝΑΙ;

έλλειψη καθορισμού
οργανωσιακών στόχων

υπερβολικός φόρτος
εργασίας

αντικρουόμενες
απαιτήσεις και
ασάφειες στο ρόλο του
εργαζόμενου

έλλειψη συμμετοχής
στη λήψη αποφάσεων
που επηρεάζουν τον
εργαζόμενο

έλλειψη επιρροής
εργαζόμενου στον
τρόπο διεξαγωγής της
εργασίας·

κακή διαχείριση των
οργανωτικών αλλαγών

εργασιακή ανασφάλεια

αναποτελεσματική
επικοινωνία, έλλειψη
υποστήριξης από τη
διοίκηση ή τους
συναδέλφους·

ψυχολογική και
σεξουαλική
παρενόχληση, βία που
ασκείται από τρίτους

ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ: ΓΙΑΤΙ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ;

Εργαζόμενοι :

Συμπτώματα άγχους

Προβλήματα
ψυχικής υγείας

Παρατεταμένο άγχος
οδηγεί σε σοβαρά
σωματικά προβλήματα
υγείας (καρδιαγγειακές
παθήσεις, μυοσκελετικά)

Τραυματισμοί
κατά την εργασία

Σύνδρομο
Επαγγελματικής
Εξουθένωσης

Απώλεια εργασίας

ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ: ΓΙΑΤΙ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ;

Οργανισμός/ Επιχείρηση:

Κακή συνολική
επιχειρηματική
απόδοση

Διαταραχή της
παραγωγής

Αυξημένο ποσοστό
απουσίας από την
εργασία

Παρουσιασμός
(εργαζόμενοι που
εμφανίζονται στην
εργασία τους ενώ
είναι άρρωστοι)

Αυξημένα ποσοστά
ατυχημάτων &
τραυματισμών

Αύξηση ποσοστών
πρόωρης
συνταξιοδότησης.

Λάθη

Περιστατικά
κινδύνου

Προβλήματα
συνεργασίας,
διενέξεις

Αναζήτηση
αποδιοπομπαίων
τράγων

Αύξηση της
εναλλαγής του
προσωπικού στις
θέσεις εργασίας

ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ: ΠΩΣ ΤΟΥΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΖΟΜΑΣΤΕ;

Abpm

Σύμβουλοι Επιχειρήσεων

Πρόληψη

Αντιμετώπιση

ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ: ΠΩΣ ΤΟΥΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΜΕ;

Πρόληψη:

Ηγεσία

- Ευθύνη
- Εξουσία
- Σαφή όρια
- Ξεκάθαροι στόχοι

Ενημέρωση

- Συμπεριφορά
- Πρότυπα
- Κανόνες
- Γεγονότα
- Εποικοδομητικά σχόλια
- Διάλογος με τον εργαζόμενο

ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ: ΠΩΣ ΤΟΥΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΜΕ;

Αντιμετώπιση:

Αναγνώριση κινδύνου

Ρεαλιστική αντίληψη κινδύνου

Ενημέρωση εμπλεκόμενων

Στοχευμένες παρεμβάσεις /δράσεις ανά τμήμα και ανά περίπτωση

Εμπλοκή ειδικών (ψυχολόγων, κοινωνικών λειτουργών κ.α)

Προσαρμογή της εργασίας

Επανάταξη στην εργασία





ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΣΤΟΧΟΙ



ΑΝΑΠΤΥΞΗ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΕΠΙΤΥΧΙΑ
BUSINESS
PLAN

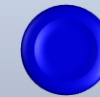
PROCESS



ΕΠΙΛΟΓΗ

ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ

ΥΓΕΙΑ
ΑΣΦΑΛΕΙΑ
WELLBEING



ΣΧΕΔΙΑ-
ΣΜΟΣ

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ
ΑΠΟΔΟΣΗΣ

CULTURE
MANAGEMENT

ΕΡΕΥΝΑ
ΠΡΟΣΩ-
ΠΙΚΟΥ -
AUDIT



ΘΕΛΕΤΕ ΝΑ ΜΑΘΕΤΕ ΤΙ ΠΑΡΑΚΙΝΕΙ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΑΣ;

Abpm

Σύμβουλοι Επιχειρήσεων



ΣΥΣΤΑΤΙΚΑ



ΚΛΙΜΑΚΕΣ ΜΕΤΡΗΣΗΣ

Ερωτηματολόγιο Περιγραφής της Εργασίας [Job Descriptive Index (JDI) - Smith, Kendall & Kulin, 1969]

- Το JDI περιλαμβάνει υπο-κλίμακες που μετρούν τις στάσεις των εργαζομένων απέναντι στις αμοιβές, στις πιθανότητες προαγωγής, στο περιεχόμενο της εργασίας, στους προϊσταμένους και στους συναδέλφους τους.

Ερωτηματολόγιο Ικανοποίησης της Μινεσότα. [Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) – Weiss, Davis, England & Lofquist, 1967].

- Το MSQ αποτελείται από 100 ερωτήσεις δηλαδή 5 ερωτήσεις για κάθε μια από τις 20 διαστάσεις που μετράει και που είναι οι εξής : Αξιοποίηση ικανοτήτων, Επίτευξη, Δραστηριότητα, Προαγωγές, Εξουσία, Πολιτική της εταιρείας, Αμοιβή, Συνεργάτες, Δημιουργήματα, Ανεξαρτησία, Ηθικές αξίες, Αναγνώριση, Υπευθυνότητα, Ασφάλεια, Κοινωνική υπηρεσία, Κοινωνικό γόητρο, Εποπτεία-ανθρώπινες σχέσεις, Εποπτεία τεχνική, Ποικιλία, Συνθήκες εργασίας.

ΚΛΙΜΑΚΕΣ ΜΕΤΡΗΣΗΣ

Ερωτηματολόγιο Γνώμης του Εργαζόμενου (Worker Opinion Survey - Cross, 1973)

Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Questionnaire - Warr, Cooke & Wall, 1979)

ΣΤΑΔΙΑ ΔΙΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΝΑΡΞΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ –
ΣΥΜΦΩΝΙΑ
ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ

ΑΝΑΠΤΥΞΗ
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

ΣΥΛΛΟΓΗ
ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

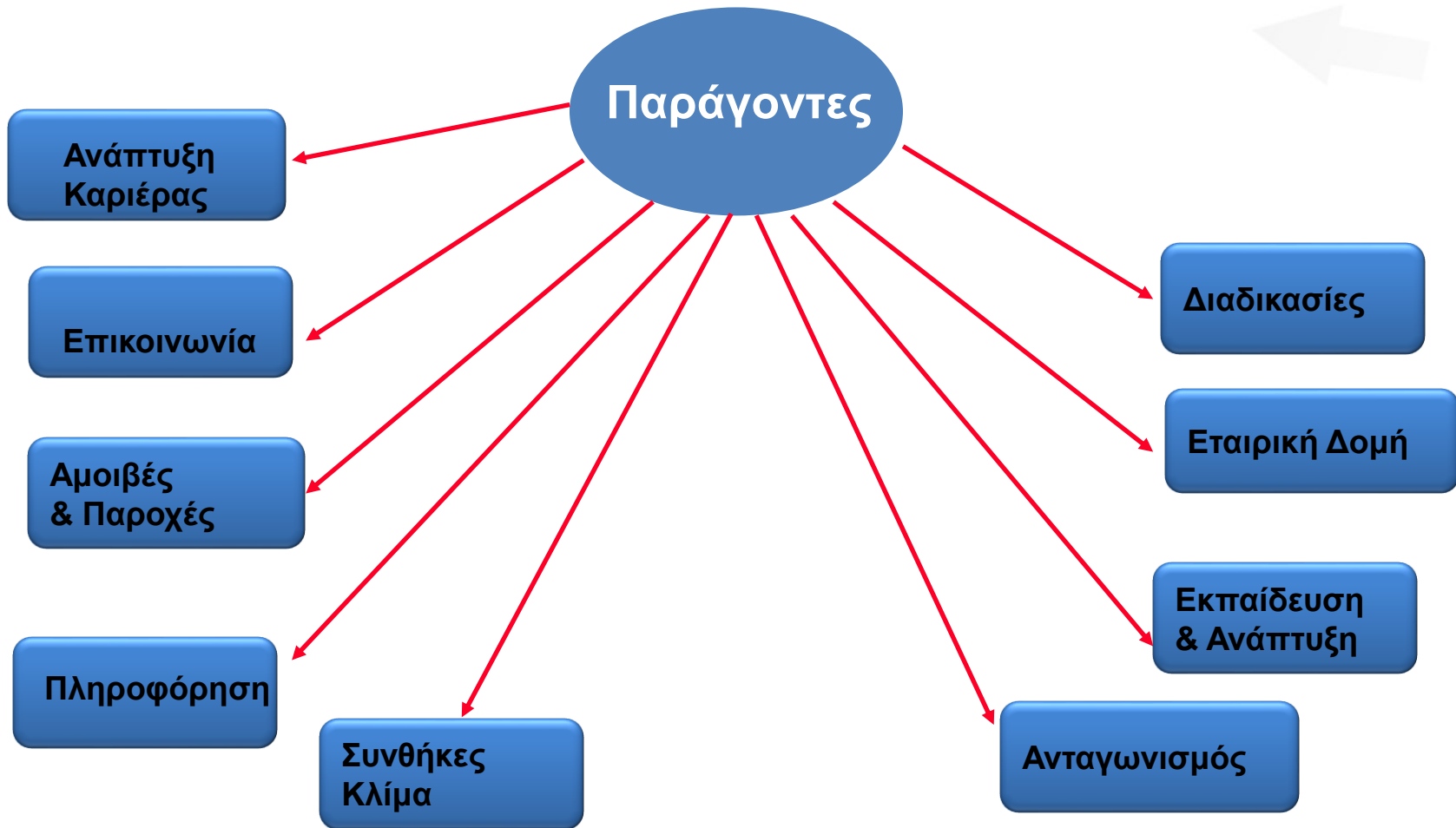
ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ
– ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ – ΑΝΑΛΥΣΗ –
ΕΡΜΗΝΕΙΑ

ΑΝΑΦΟΡΑ
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ
- ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

ΣΤΟΧΟΙ

- ◆ Διάγνωση - Αξιολόγηση της υπάρχουσας κατάστασης γύρω από την ποιότητα της διοίκησης που ασκείται σε μια επιχείρηση
- ◆ Εντοπισμός δυνατών και αδύνατων σημείων
- ◆ Σχεδιασμός και Υλοποίηση συγκεκριμένων ενεργειών - έργων βελτίωσης
- ◆ Έλεγχος της αποτελεσματικότητας των διορθωτικών ενεργειών μέσα από την επανάληψη της διαδικασίας διάγνωσης - αξιολόγησης

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ





Ελισάβετ Γεωργίου

*Εργασιακή Ψυχολόγος
HRM Business Unit Manager
AQS Σύμβουλοι Επιχειρήσεων*

☎ 6937343082

e.georgiou@aqg.gr

USEFUL LINKS

- [18 Παραδείγματα ηγετικών δεξιοτήτων: Ποιο είναι το βασικό σύνολο δεξιοτήτων για τους επιτυχημένους ηγέτες;](#)
- [Ηγεσία Οι ηγέτες γεννιούνται, γίνονται ή εκπαιδεύονται...; Σύγχρονες θεωρίες-ανάπτυξη ηγετικών ικανοτήτων](#)
- [Soft Skills και Διοίκηση για Ηγεσία - Προκλήσεις και Προοπτικές \(video\)](#)
- [Το νόημα και η αξία του Επιχειρείν και της Ηγεσίας στη σύγχρονη εποχή \(video\)](#)
- [Expected skills needs for the future of work](#)
- [As workforce well-being dips, leaders ask: What will it take to move the needle? Ποιες είναι οι κυριότερες στρατηγικές για τη διατήρηση των εργαζομένων;](#)
- [Use motivation theory to inspire your team's best work](#)
- [Types of Compensation: Everything HR Professionals Need to Know](#)
- [Compensation Package: A Guide For HR](#)
- [What Is Compensation In HRM? Everything You Need To Know](#)
- [Difference between direct, indirect and non-financial compensation](#)